...ster i. W. 1927 No. 14 Jur. Diss.

Die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems beim industriellen Lohnarbeiter in der Nachkriegszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Hauptindustrien des rheinisch-westfälischen Industriegebietes.

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde
einer
Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der
Westfälischen Wilhelms-Universität
zu
Münster i. W.

Vorgelegt von
Diplomvolkswirt *Martin Vogelsang*
aus
Minden i. W.
1927

Die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems beim industriellen Lohnarbeiter in der Nachkriegszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Hauptindustrien des rheinisch-westfälischen Industriegebietes.

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde
einer
Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der
Westfälischen Wilhelms-Universität
zu
Münster i. W.

Vorgelegt von
Diplomvolkswirt *Martin Vogelsang*
aus
Minden i. W.

1927

Referent: Prof. Dr. Dr. H. Weber

Korreferent: Prof. Dr. Fr. Hoffmann

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsübersicht.

I. Begriff und Vorgeschichte.

I. Kapitel: Begriffsbestimmung 1
II. Kapitel: Die arbeitsfreien Tage im Mittelalter 3
III. Kapitel: Einwirkungen des Kapitalismus auf die sozialen Verhältnisse in der Arbeiterschaft 6
IV. Kapitel: Die Handhabung der Ferienregelung in der Vorkriegszeit 7
§ 1: Ferien als Wohlfahrtseinrichtung 7
§ 2: Anfänge einer tariflichen Regelung 11

II. Die Entwicklung der Ferieneinrichtung in der Nachkriegszeit.

V. Kapitel: Die Privatindustrie 14
§ 3: Die rheinisch-westfäl. Eisen- und Stahlindustrie 14
§ 4: Der Ruhrbergbau 23
§ 5: Das rheinisch-westfälische Baugewerbe 32
VI. Kapitel: Die öffentlichen Betriebe 41
§ 6: Städtische Betriebe 41
§ 7: Staatliche Betriebe 46
VII. Kapitel: Das Ausland 49
§ 8: Vereinigte Staaten von Amerika 49
§ 9: England 52
§ 10: Das übrige Ausland 53
VIII. Kapitel: Vergleich der Einzelergebnisse 57

III. Kritische Würdigung der Ferieneinrichtung.

IX. Kapitel: Die individuelle Bedeutung 61
§ 11: Die Einwirkung auf die physiologische Konstitution des Erwachsenen — des Jugendlichen . . . 61
§ 12: Die Einwirkung auf die psychologische Konstitution des Erwachsenen — des Jugendlichen . . . 77
X. Kapitel: Die gemeinschaftsfördernd-soziale Bedeutung . 89
§ 13: Die Familie 89
§ 14: Die Gesamtarbeiterschaft 93
§ 15: Sekundärwirkungen 96
XI. Kapitel: Die wirtschaftliche Bedeutung 98
§ 16: Die produktionstechnische Wirkung. Die Störung des Produktionsganges — des Ausbildungsganges 98
§ 17: Die finanzielle Belastung durch die Ferien des Erwachsenen — des Jugendlichen 106
§ 18: Das Problem der Erhöhung der Arbeitsleistung 110
XII. Kapitel: Die Bedeutung der Ferien im Saisongewerbe (Baugewerbe) 112
§ 19: Die Frage der individuellen und soz. Berechtigung 112
§ 20: Die wirtschaftliche Durchführbarkeit 115
XIII. Kapitel: Reichstarifvertragliche, bezirkstarifvertragliche oder örtlich-tarifvertragliche Regelung? 117

Schluß:

Abwägung der individuellen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen und Feststellung der Ergebnisse 120

Literaturverzeichnis.

Allgemeine Literatur.

Abbé, E.: Die volkswirtschaftliche Bedeutung des industriellen Arbeitstages, Gesammelte Abhandlungen, Bd. 3, Jena 1906.

Auerbach, F.: Das Zeißwerk und die Karl Zeiß-Stiftung in Jena, Jena 1903.

Atzler, E.: Körper und Arbeit, Handbuch der Arbeitsphysiologie, Leipzig 1927.

van der Borght: Grundzüge der Sozialpolitik, 2. Auflage, Leipzig 1923.

Brauer: Produktionsfaktor Arbeit, Jena 1925.

Beiträge zur Arbeiterstatistik, Nr. 4 und 5: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, II u. III, bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abtlg. f. Arbeiterstatistik, Berlin 1906.

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 4 u. 5: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich II u. III, bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abt. f. Arbeiterstatistik, Berlin 1906.

Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 10: Die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Gemeindearbeiter in deutschen Städten II, Berlin 1909.

Brentano, L.: Arbeitslohn und Arbeitsleistung nach dem Kriege, Schriften der Gesell. f. soziale Reform, H. 63. (8. Bd., H. 4), Jena 1919.

Diehl, K.: Arbeitsintensität und Achtstundentag, Jena 1923.

Dehn, G.: Die religiöse Gedankenwelt der Proletarierjugend, 3. Aufl., Berlin 1926.

Eschbach, W.: Kinderelend, Jugendnot, Berlin 1925.

Fehlinger, H.: Internationale Sozialpolitik, die internationale Arbeitsorganisation und ihre Ergebnisse, Berlin 1924.

Der Friedensvertrag nebst Ausführungsgesetzen, Berlin 1922.

Heimann u. Freudenberg: Morbidität und Mortalität der Bergleute im Ruhrgebiet, Essen 1925.

Graff, A.: Der Lehrling in der Industriearbeit, Soziale Tagesfragen, Heft 51, herausgegeb. v. Volksverein f. das kathol. Deutschland, München-Gladbach 1925.

Holeck, W.: Vom Handarbeiter zum Jugenderzieher, II. Teil, Jena 1921.

Hirsch, J.: Das amerikanische Wirtschaftswunder, Berlin 1926.

Hoff, E.: Entstehung und Bedeutung des Tarifvertraggedankens, Vortrag, gehalten am 10. 7. 25.

Hertz u. Seidel: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923.
Herkner, H.: Die Arbeiterfrage, Bd. I u. II, 8. Aufl., Berlin u. Leipzig 1922.
Hoffmann, O.: Arbeitsdauer und gewerbliche Produktion Deutschlands nach dem Weltkriege, Schrift. der deutschen Gesellschaft f. soz. Recht, H. 8, Stuttgart 1922.
Hueck: Die Frage des Arbeitslohnes, Vortrag, gehalt. am 26. 6. 1925, Düsseldorf 1925.
Kranold, A.: Das Problem des Achtstundentages, Jena 1925.
Kautz, H.: Im Schatten der Schlote, Einsiedeln 1926.
Kaup, I: Konstitution und Umwelt im Lehrlingsalter, Münchener sozial-hygienische Arbeiten, H. 1, München 1922.
Kaup u. Grotjahn: Handwörterbuch der sozialen Hygiene, Bd. I, (A—K), Leipzig 1912.
Koettgen, C.: Das wirtschaftliche Amerika, Berlin 1925.
Liebich, O.: Organisation und Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe, Berlin 1922.
Liepmann, O.: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1924, Institut für angewandte Psychologie.
Lysinski, E.: Psychologie des Betriebes, Berlin 1923.
Lotmar, Ph.: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, Leipzig 1908.
v. Loesch, H.: Die Kölner Zunfturkunden nebst anderen Kölner Gewerbeurkunden bis zum Jahre 1500, Bd. I, Bonn 1907.
Münsterberg, H.: Psychologie und Wirtschaftsleben, 5. Auflage, Leipzig 1922.
Leibrock, O.: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der deutschen Arbeitgeberverbände, I. Teil, Berlin 1922.
Marr, H.: Von der Arbeitsgesinnung unserer industriellen Massen, Frankfurter gelehrte Reden und Abhandlungen, 1. H., 2. Aufl., Frankfurt a. M. 1924.
Müller, W.: Soziale und technische Wirtschaftsführung in Amerika, Berlin 1926.
Neuhaus: Warum gegen den Achtstundentag?, 4. Aufl., Görlitz 1922.
Riedel, J.: Arbeitskunde, Leipzig u. Berlin 1925.
Roeder u. Wienecke: Jugendwanderung und Jugendkraft, 3. Aufl., Berlin 1912.
Rade, M.: Die religiös-sittliche Gedankenwelt unserer Industriearbeiter, Göttingen 1898.
Rost, B.: Der 8stündige Normalarbeitstag, Leipzig 1896.
Rühle, O.: Die Seele des proletarischen Kindes, Dresden 1925.
Sombart, W.: Das Proletariat, I. Bd. der Sammlung „Die Gesellschaft", herausgegeben v. Martin Buber, Frankfurt a. M. 1905.
Statistisches Reichsamt: Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich, 45. Jahrg., 1926, Berlin 1926.

Stahl, W.: Das deutsche Handwerk, Bd. I, Gießen 1874.
Schönlank, B.: Soziale Kämpfe vor 300 Jahren, Leipzig 1894.
Sombart, W.: Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, 2. Aufl., Berlin 1909.
Schanz, G.: Zur Geschichte der deutschen Gesellenverbände im Mittelalter, Leipzig 1876.
Stockhaus: Die Arbeiterjugend zwischen 14 und 18 Jahren, Wittenberg 1926.
Tollkühn, G.: Die planmäßige Ausbildung des gewerblichen Fabriklehrlings, Königsberger Soz.-Wiss. Forschungen, H. 3, Jena 1926.
Többen, H.: Die Jugendverwahrlosung und ihre Bekämpfung, 2. Aufl., Münster 1927.
Tönnies, F.: Gemeinschaft und Gesellschaft, 4. u. 5. Aufl., Berlin 1922.
Vleugels, W.: Der Achtstundentag in Deutschland, Kölner Soz.-pol. Vierteljahrsschr., H. 1, Berlin 1925.
Watts, F.: Die psychologischen Probleme der Industrie, deutsch v. Frhr. Grote, Berlin 1922.
v. Wiese, L. Allgemeine Soziologie, Teil 1, Beziehungslehre, München u. Leipzig 1924.
Zimmermann, W.: Die Arbeiterfrage nach dem Kriege, Schrift. d. Vereinigung für staatswiss. Fortbildung, H. 12, Berlin 1925.
Zimmermann u. Petersen: Die Aufgaben des neuen Berufsschulwesens, Weimar 1925.
Woldt, R.: Die Lebenswelt des Industriearbeiters, Münsterer Wirtschafts- und Sozialwiss. Abhandl., H. 1, Leipzig 1926.
Wunderlich, Fr. : Betriebswissenschaft und Fabrikpflege, Schrift d. deutsch. Verbandes der Sozialbeamtinnen, H. 4, Berlin 1925.

Spezielle Literatur.

Bloomfield, D.: Problems in Personnel Management, New York 1923.
Boettiger, L.: Employee Welfare Work, New York 1923.
Bogusat, H.: Ausreichender Arbeitsurlaub für unsere erwerbstätige Jugend, Berlin 1926.
Eggensperger, E..: Der Erholungsurlaub im deutschen Arbeitsvertrag, Tübinger jur, Diss. in Maschinenschrift vom Frühjahr 1925.
Fallet-Scheurer, M.: Die Arbeiter- und Angestelltenurlaube in der Schweiz, Schweizerische Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes, H. 34, Bern 1912.
Herkner, H.: Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis der Volkswirtschaft, Neue Zeit- und Streitfragen, herausgegeb. von der Gehe-Stiftung zu Dresden, 3. Jahrg., 1905/06, Dresden 1906.

Heyde, L.: Urlaub für Arbeiter und Angestellte in Deutschland, München u. Leipzig 1912.
Keller, Fr.: Beurlaubung von Industriearbeitern zur Beschäftigung in landwirtschaftl. Betrieben, Leipzig 1905.
Meakin, B.: Erholung für das Arbeits- und Verkaufspersonal, Kultur u. Fortschritt, neue Folge der Samml. „Sozialer Fortschritt", Hefte Nr. 264/65.
Mills, Charles M.: Vacations for industrial workers, New York 1927.
Tischer, Fr.: Der Urlaub im Arbeitsvertrag, Erlanger Jur. Diss. in Maschinenschrift, 1923.
Vorstand des deutschen Metallarbeiterverbandes: Arbeiterferien unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Metallindustrie, Stuttgart 1913.

Aufsätze.

Back, W.: Urlaub, Deutsche Industrie-Beamten-Zeitung, 10. Jahrg. 1914, Nr. 26, S. 303.
Böcker, B.: Ferien und Arbeitszeit für Jugendliche, Das Junge Deutschland, 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 325.
Bogusat, H.: Die Bedeutung einer ausreichenden Freizeit für die Gesundheit der erwerbstätigen Jugend, D. Junge Deutschland, 20. Jahrg., 1926, H. 1, S. 1.
Bolz, W.: Beurlaubungen und Fehlstunden nach statistischen Aufzeichnungen, Der Arbeitgeber, 16. Jahrg., 1926, Nr. 18, S. 388.
Bote, E.: Gedanken zur Urlaubsfrage, Deutsche Industrie-Beamtenzeitung, 9. Jahrg., 1913, Nr. 47, S. 519.
Busse, H.: Warum wir die Ferien für die Werktätigen fordern müssen, Das Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 287.
Dölker: Die Mithilfe der freien Wohlfahrtsverbände an der förderlichen Anwendung der Freizeit Jugendlicher, D. Junge Deutschl., 20. Jahrg., 1926, H. 3, S. 80.
Ehlen, M.: Arbeitszeit und Ferienzeit der Jugendlichen, Das Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 292.
Elster, A.: Die gefährdete Schaffenskraft der wichtigsten Altersklassen, Der Arbeitgeber, 15. Jahrg., 1925, Nr. 6, S. 137.
Fischer, E.: Arbeiterferien, Soz. Monatshefte, 1910, S. 513.
Fürst, Th.: Zur Organisation der Erholungsfürsorge für die Lehrlingsjugend, Soz. Praxis, 1925, 32. Jahrg., Sp. 242, 261, 289.
Graff, A.: Lehrlingsfürsorge und Lehrlingsurlaub, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, Heft 9/10, S. 300.
Klein: Die Sozialpolitik der Jugendverbände, Der Arbeitgeber, 16. Jahrg., 1926, Nr. 8, 9.
Klopfer, B.: Die Freizeit der Jugend als sozial-pädagogisches Problem, Das Junge Deutschl., 1925, H. 12, S. 400.
Knoll, A.: Der Urlaub für erwerbstätige Jugendliche, D. Junge Deutschl., 1925, H. 3, S. 70.

König, H.: Die wirtschaftliche Durchführbarkeit eines ausreichenden Urlaubes und einer angemessenen Arbeitszeit für erwerbstätige Jugendliche, D. Junge Deutschl., 1925, H. 12, S. 404.
Liebenberg, R.: Arbeitszeit und Urlaub für Lehrlinge und erwerbstätige Jugendliche im Lichte der Berufsberatung, D. Junge Deutschl., 1925, H. 9/10, S. 338.
Luppe: Die Mithilfe der Gemeinden an der förderlichen Verwendung der Freizeit Jugendlicher, D. Junge Deutschl., 1925, H. 3, S. 74.
Mass, H.: Urlaub und Arbeitszeit für erwerbstätige Jugendliche, Blätter des deutsch. Roten Kreuzes, 4. Jahrg., H. 8.
Mass, H.: Die Freizeit der Jugend, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 11, S. 365.
Maschke, W.: Die Arbeitergewerkschaften und der Urlaub für Jugendliche, D. Junge Deutschl., 1925, H. 9/10, S. 322.
Pawlowitsch, P.: Arbeiterferien, Korrespondenzblatt, 30. Jahrg., 1920, S. 341.
Rabe, A.: Der Urlaub, Deutsche Industrie-Beamten-Zeitung, 6. Jahrg., 1910, Nr. 14, S. 247.
Rexhäuser, L.: Erholungsurlaub für Arbeiter, Korrespondenzblatt, 17. Jahrg., 1907, S. 436.
Riegel, A.: Lehrlingsferien, Soz. Praxis, 1923, 32. Jahrg., Sp. 859.
Sassenbach, J.: Zur Frage der Sommerferien, Korrespondenzblatt, 26. Jahrg., 1916, S. 402.
Schimmelpfennig: Arbeitszeit und Urlaub für erwerbstätige Jugendliche vom Standpunkte der wirtschaftl. Durchführbarkeit, D. Junge Deutschl., 19. Iahrg., 1925, H. 11, S. 372.
Schmidt, A.: Arbeitszeit und Urlaub für erwerbstätige Jugendliche, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 277.
Schwedt, Fr.: Urlaub, Deutsche Industrie-Beamten-Zeitung, 10. Jahrg., 1914, Nr. 21, S. 248.
Szymanski, I. S.: Aktivität und Ruhe beim Menschen, Zeitschr. f, angewandte Psychologie, Bd. 20, Leipzig 1922, S. 192.
Thimm, A.: Ausspannen!, Deutsche Industrie-Beamten-Zeitung, 6. Jahrg., 1910, Nr. 14, S. 245.
Thimm, A.: Urlaub!, Deutsche Industrie-Beamten-Zeitung, 9. Jahrg., 1913, Nr. 20, S. 213.
Timm, R.: Lehrlingsferien und Lehrlingsfürsorge in Oesterreich, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 8, S. 246.
Westphal, M.: Für Ferien und verkürzte Arbeitszeit für die Jugend, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 308.
Westphal, M.: Die Mithilfe der Jugendverbände an einer förderlichen Verwendung der Freizeit Jugendlicher, D. Junge Deutschl., 20. Jahrg., 1926, H. 3, S. 65.
Wiegand, K.: Betrachtungen eines Jugendführers zu der Frage des Urlaubs und der Arbeitszeit für erwerbstätige Jugendliche, D. Junge Deutschl., 19. Jahrg., 1925, H. 9/10, S. 316.

Ziertmann: Die Bedeutung der Freizeit für die Erziehung der erwerbstätigen Jugend, D. Junge Deutschl., 20. Jahrg., 1926, H. 2, S. 37.

Außerdem verschiedene Zeitungen, Zeitschriften, Tarifverträge, Geschäftsberichte und Aktenmaterial des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestl. Gruppe des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, Düsseldorf, des Zechenverbandes in Essen, des rhein.-westf. Baugewerbeverbandes in Essen, sowie Heidelberger Stadtratsakten aus den Jahren 1900—1910.

Vorbemerkung.

Die Rechtfertigung der Bearbeitung des den folgenden Ausführungen zugrunde gelegten Themas ergibt sich aus der Bedeutung des Arbeitszeitproblems, zu dem neben dem Achtstundentagproblem, das in den Nachkriegsjahren immer wieder wissenschaftlich untersucht worden ist, auch das Ferienproblem gehört. Im Gegensatz zu den zahlreichen wissenschaftlichen Abhandlungen über die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der täglichen Arbeitszeitverkürzung steht der gänzliche Mangel einer wissenschaftlichen Literatur über die Bedeutung der Verkürzung des Arbeitsjahres, abgesehen von einigen kleinen sozial-politischen Schriften aus der Vorkriegszeit und von den in der Vor- und Nachkriegszeit erschienenen kurzen Referaten und Artikeln in Zeitschriften und Zeitungen, soweit man diesen letzten überhaupt einen wissenschaftlichen Charakter nicht absprechen muß.

Die Arbeit soll die Aufgabe haben, nach einer geschichtlichen Darstellung des Werdeganges der Ferieneinrichtung in einzelnen Industrien nicht nur die Bedeutung der Ferien für das Individuum, für die Gemeinschaft und Gesellschaft zu würdigen, sondern auch die wirtschaftliche Bedeutung der Ferien einer kritischen Betrachtung zu unterziehen. Da es unmöglich ist, sämtliche Industriezweige Deutschlands in dieser Arbeit zu berücksichtigen, habe ich mich auf die drei großen Industrien des rheinisch-westfälischen Industriegebietes, die Eisen- und Stahlindustrie, den Bergbau und das Baugewerbe, letztes als typischen Vertreter des Saisongewerbes, beschränkt, ohne mich jedoch streng bei der geschichtlichen Darstellung und kritischen Würdigung der Ferienverhältnisse an diese Hauptindustrien zu binden. Zur Ergänzung habe ich bei der Geschichte der tarifvertraglichen Regelung des Ferienproblems auch die historische Entwicklung der Ferienfrage beim industriellen Lohnarbeiter der öffentlichen Betriebe (städtische und staatliche Betriebe) hinzugezogen und, um für die deutsche Ferienregelung einen gewissen Vergleichsmaßstab zu gewinnen, die ausländische Ferienregelung in einer kurzen Abhandlung dargestellt.

Es ist mir ein Bedürfnis, an dieser Stelle Herrn Dr. Lechtape, Assistent am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut zu Münster, wie auch insbesondere meinem verehrten Lehrer Herrn Professor Dr. Dr. H. Weber und den Herren Geschäftsführern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände für die mir geleistete Hilfe in Rat und Tat meinen Dank auszusprechen.

I.

Begriff und Vorgeschichte.

I. Kapitel: Begriffsbestimmung.

Die durch den Arbeitsvertrag gewährleistete gleichmäßig fortlaufende Arbeit wird durch verschiedene Anlässe gestört und gehemmt, die man als Arbeitsunterbrechungen bezeichnet. Allen Arten von Arbeitsunterbrechungen: Streik, Aussperrung, Arbeitsunterbrechungen infolge höherer Gewalt, Werksbeurlaubung, Urlaub, Ferien, ist das Ruhen der Arbeitstätigkeit innerhalb einer gewissen Zeit gemeinsam.

Das Wesen des Streiks und der Aussperrung ist gekennzeichnet durch seinen Kampfzweck. Während beim Streik die Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeitsunterbrechung fehlt, fehlt die Zustimmung des Arbeitnehmers bei der Aussperrung. Es sind also einseitige Kampfmaßnahmen. Die Lohnzahlung hört für die Zeit des Streiks und der Aussperrung auf. Bei den Arbeitsunterbrechungen infolge höherer Gewalt fehlt die Zustimmung beider Parteien, auch hier fällt die Lohnzahlung im allgemeinen, falls nichts anderes vereinbart ist, fort. Die Werksbeurlaubung unterscheidet sich von Streik und Aussperrung dadurch, daß sie keine Kampfmaßnahme ist, sondern eine Werkaussetzung, welche durch wirtschaftliche Notwendigkeiten hervorgerufen wird. Hier geht also die Initiative zur Arbeitsunterbrechung vom Arbeitgeber aus. Immerhin liegt hier aber schon eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Beim Urlaub geht die Initiative zur Arbeitsunterbrechung vom Arbeitnehmer aus. „Beim Aussetzen steht überwiegend das Interesse des Arbeitgebers in Frage, beim Urlaub hingegen vorwiegend das des Arbeitnehmers. Das Aussetzen ist motiviert durch privatwirtschaftliche Erwägungen des Arbeitgebers“[1].

Wir wissen, daß Urlaub in verschiedenen Arten vorhanden sein kann: Urlaub wegen persönlicher Angelegenheiten, wegen Krankheit, wegen Militärdienst und schließlich Ferienurlaub. Vereinbarungsgemäß entbindet der Urlaub den Arbeitenden vorübergehend von der Arbeit, das Wort „Urlaub“ sagt aber noch nicht, welchen Zweck der Beurlaubte mit der Arbeitsruhe verfolgt. Dieser Zweck kann aber, wie wir eben gesehen haben, sehr verschiedenartig sein. Der Begriff „Arbeiterurlaub“ ist also ein Generalbegriff

[1] Eggensperger: Der Erholungsurlaub im deutschen Arbeitsvertrag, S. 8.

und wäre folgendermaßen zu definieren: „Urlaub ist die dem Arbeitnehmer gewährte Entlastung von seiner Leistungspflicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit je nach der Besonderheit der vorliegenden Fälle verschiedenen Zwecken."

Den Ferienurlaub haben wir eben als eine Unterart des Generalbegriffes Urlaub kennengelernt. Den engen Zusammenhang zwischen Ferien und Urlaub zeigt auch die Entwicklungsgeschichte. „Mitunter ist die Entwicklung von den Vergünstigungen des § 616 BGB. bis zu einem regelrechten Urlaub deutlich zu verfolgen; so besonders im Brauereigewerbe, wo bisweilen zunächst bei Wahrnehmung gerichtlicher Termine, bei Kontrollversammlungen und bei militärischen Uebungen von kürzerer Dauer Lohnabzüge nicht gemacht wurden, sodann Urlaub bei Ausübung eines auf der Gesetzgebung beruhenden Ehrenamtes und in Fällen, in denen die gewerkschaftliche Organisation es erforderte, gewährt wurde, bis schließlich neuerdings regelrechte Arbeiterferien in Aufnahme gekommen sind"[1]. Ferien als Spezialbegriff des Urlaubs schließt damit etwas ganz Besonderes und Bestimmtes in sich, worauf auch seine etymologische Herkunft, das lateinische Wort feriae = Feiertage, Ruhetage, hindeutet. Sagt man: ich will in die Ferien gehen, dann heißt das nichts anderes als: von der Arbeitstage Last will ich ruhen, ausspannen, mich erholen. Dieser Erholungszweck ist dem Begriff „Ferien" inhärent und wird er von ihm getrennt, so gibt man das Hauptmerkmal des Begriffes auf. Wenn Eggensperger sagt: „Der Kern der Urlaubsgewährung (gemeint ist die Feriengewährung, d. Verf.) liegt in dem Fortbestehen des Vergütungsanspruches[2]), und Tischer meint: „Die Fortzahlung des Lohnes macht das Wesen des Urlaubs aus"[3], so sind diese Feststellungen vom sozialwissenschaftlichen Standpunkt aus verfehlt. Zuzugeben ist, daß jede tarifvertragliche Ferienregelung (abgesehen von nur ganz wenigen Ausnahmen) die Fortzahlung des Lohnes vorsieht. Das hat sich als Kriterium, wie Fallet-Scheurer sagt[4], allmählich durchgesetzt. Es wäre aber falsch, die Fortzahlung des Lohnes als Wesen des Ferienurlaubs zu erkennen.

Begrifflich wichtig ist ferner, daß die Ferientage bis zu einer gewissen Dauer nicht auseinandergerissen werden dürfen, sondern der Ferienurlaub in zusammenhängender Reihenfolge der Tage genommen werden muß, da auf diese Weise die Ferienzeit für die Erholung besser ausgenutzt werden kann.

Fassen wir unsere Untersuchung über den Begriff Arbeiterferien zusammen, so kommen wir zu folgendem Ergebnis: „Ferien sind die dem Arbeitnehmer zu Erholungszwecken gewöhnlich bei fortlaufender Lohnzahlung gewährte, mehrere Tage oder Wochen in zusammenhängender Folge dauernde Entlastung von seiner

[1] Soz. Praxis: Bd. XXI, Sp. 1283.
[2] Eggensperger: a. a. O., S. 7.
[3] Tischer: Der Urlaub im Arbeitsvertrag, S. 4.
[4] Fallet-Scheurer: Die Arbeiter- und Angestelltenurlaube in der Schweiz, S. 3.

Leistungspflicht während des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses."

II. Kapitel: Die arbeitsfreien Tage im Mittelalter.

Man würde fehlgehen, wenn man annehmen wollte, daß der Kampf der Arbeitnehmer um arbeitsfreie Tage erst jüngeren Datums sei. Diesen Kampf finden wir schon bei den Handwerksgesellen des Mittelalters. „Kürzung der täglichen Arbeitszeit verlangen die Gesellenschaften in den mir vorliegenden Urkunden nicht, dagegen ruhte nie der Kampf um Verringerung der Arbeitstage"[1]. Untersuchen wir einmal, wieviel freie Arbeitstage der Handwerkergeselle im Mittelalter jährlich hatte.

Streng wurde in der Zunft darauf gesehen, daß an den kirchlichen Feiertagen nicht gearbeitet wurde. In dem ersten Amtsbrief der Kölner Drechsler aus dem Jahre 1397 ist unter Ziffer 10 zu lesen: „Vort so solen si under in vijren ind neit ussetzen over den durpel op de veir hogezijde, sondages noch aposteldages. Wer darweder dede, der gilt van ieder stucke clein of grois ein half Pfd. wass zo boissen. Ind ouch en sall niemant van in up heilige avende mit kerzen wirken under der vurs. boissen eins halven Pfd. wass"[2]. Teilweise waren sogar Bestimmungen über den Arbeitsschluß an den Vorabenden derFeiertage getroffen; so sagt der Amtsbrief der Kölner Beutelmacher im Jahre 1397 unter Ziff. 13: „Vort so en sal gein man noch wijf, knecht of meid sonaventz noch apostelaventz noch einichs avends, des dach die heilige Kirche gebuirt zo vijren, langer wirken dann bi schoinme dage. Ind asducke ieman darweder deit, asducke sall hei ein Pfd. waess zo boissen gelden ind damede goede besseren ind den heiligen; id en were dan sache, dat eine des kuntlich noit dede, so sal hei oirloff bidden"[3]. „Als Feiertage werden bezeichnet außer den Sonntagen die Weihnachten, Ostern, Pfingsten, 12 Botentage und unserer lieben Frauentage"[4]. Zu diesen Feiertagen kam noch, wie Stahl berichtet, um die Wende des 15. Jahrhunderts der sog. „lustige", „gute" oder „blaue" Montag. „Die Montage wurden so regelmäßig Tage des Müßiggangs, wie die Sonntage, sodaß sich die Arbeitswoche auf 5 Tage reduzierte"[5]. Die Handwerksgesellen waren umso eher geneigt, an einem Werktag zu feiern, als der Wochenlohn, nicht der Stücklohn die Norm war und sie daher von ihrem Lohn nichts einbüßten. Wenn selbst bei Stücklohn der Gelderwerb schmaler wurde, so blieb ihnen doch noch immer die Kost, die sie vom Meister empfingen. Es hatte seine guten Gründe, warum gerade

---

[1] Schanz: Gesellenverbände im Mittelalter, S. 114.
[2] Loesch: Die Kölner Zunfturkunden, I. Bd., S. 37.
[3] Loesch: a. a. O., S. 12.
[4] Stahl: Das deutsche Handwerk, S. 313.
[5] Ebenda: S. 313.

der Montag zum Feiern ausgesucht wurde. Einmal war der Montag ein guter Erholungstag für den durchschwärmten Sonntag, zum andern, und das ist Stahl als Ursache wahrscheinlicher, hatten die Gesellen ihre regelmäßigen Versammlungen, die sie Feiertags nicht abhalten durften; die Gesellen mußten diese Versammlungen daher am Montag abhalten, da der Abend für die Abhaltung der „Gebote" wegen der langen Arbeitszeit, die, wie Schönlank schreibt[1], 14, 15, 16 Stunden betrug, nicht in Frage kommen konnte.

Es scheint mir kein glücklicher Vergleich zu sein, den Fischer anstellt, wenn er die moderne Feriengewährung mit den oben dargelegten mittelalterlichen Zuständen folgendermaßen einander gegenüberstellt: „Damit (mit der Feriengewährung) würde für die Arbeiterklasse nur wieder ein Zustand herbeigeführt, der allgemein in anderer Form schon einmal bestanden hat. Die zahlreichen Feiertage der römisch-christlichen Kirche in der vorkapitalistischen Periode bewirkten eine wesentliche Verkürzung der Arbeitszeit. Durchschnittlich wurde im Mittelalter nur an 5 Tagen in der Woche gearbeitet, nach Ansicht einiger Forscher sogar weit weniger... In der spätmittelalterlichen Zeit haben die Handwerksgesellen die arbeitsfreien Tage um einen weiteren in der Woche, also um 52 im Jahr, durch den sogenannten „blauen Montag" vermehrt, um den große Kämpfe geführt worden sind und der in vielen Teilen Deutschlands Generationen hindurch gefeiert wurde"[2]. Der Vergleich oder vielmehr die Identifizierung der modernen Feriengewährung mit den arbeitsfreien Tagen des mittelalterlichen Handwerksgesellen ist deshalb so abwegig und falsch, weil die Motive, die zur Einführung beider Institutionen geführt haben, durchaus verschieden sind. Die christlichen Feiertage wurden nicht etwa eingeführt, um dem arbeitenden Menschen Erholungsmöglichkeiten zu geben, sondern sind nur geschaffen worden, damit der Mensch Gelegenheit habe, sein Augenmerk von der Alltagsarbeit und seiner irdischen Zweckbestimmung hinweg auf seine religiös-transzendentale Zweckbestimmung zu richten. Soweit man von einer durch die Feiertage gegebenen Erholungs-

[1] Schönlank: Soziale Kämpfe vor 300 Jahren, S. 72. Dagegen sagt Durig: „Wenn man die so oft überlange Arbeitszeit, die im Mittelalter bei den Zünften geherrscht haben soll, genauer betrachtet, so liegt die Sache doch wesentlich anders. Es war nicht nur die Arbeitsintensität eine ganz ungleich geringere, sondern auch die Möglichkeit der Erholung dadurch eine andere, daß die vielen Feiertage eingeschaltet waren und daß die ungünstigen Beleuchtungsverhältnisse im Winter zu einem frühen Abbrechen der Arbeit führten. Scherrer nimmt auf Grund seiner Schweizer Erhebungen an, daß kaum eine durchschnittlich 46stündige Arbeitswoche erreicht worden sein dürfte, so daß bei der heutigen Arbeitseile und Arbeitsintensität der 8-Stundentag des Vollarbeiters jedenfalls eine ungleich schwerere Anforderung vorstellt". (s. E. Atzler, Körper und Arbeit, S. 541.)

[2] Fischer: Soz. Monatshefte 1910, S. 513.

möglichkeit sprechen kann, ist diese nur eine sekundär intendierte Nebenwirkung. Aber auch der Vergleich der durch die Feiertage und andere arbeitsfreien Tage im Mittelalter gegebenen Erholungsmöglichkeit mit der Ferieninstitution ist abwegig. Die moderne Feriengewährung gibt dem Arbeiter in zusammenhängender Folge mehrere Tage oder Wochen als Ruhetage, damit er in dieser Zeit Gelegenheit habe, sich von den Strapazen der Arbeitstage zu erholen. Zutreffend könnte man die Ferien als eine Regeneration der Gesamt-Kräfte bezeichnen, während die in die allwöchentliche Arbeit fallenden arbeitsfreien Tage bestenfalls eine Regeneration der Einzel-Kräfte darstellen, die aber schon wieder nach dem dritten oder vierten Arbeitstag erschöpft ist. Anders ausgedrückt, die Feiertage können nur die zur allwöchentlichen Arbeit notwendigen unmittelbaren Kräfte auffrischen und wiederherstellen, die Ferien wollen aber nicht nur diese, sondern den ganzen Menschen restituieren. „Erfahrungsgemäß pflegen 6 Ruhetage, einzeln zu verschiedenen Zeiten genommen, entfernt nicht eine solche die Arbeitskraft auffrischende Wirkung auszuüben, wie 6 Tage der Arbeitsruhe, die ununterbrochen und zusammenhängend genommen werden. Gerade das unterscheidet den Urlaub ... von den sogenannten „freien Tagen“[1].

Bedenkt man, daß noch nicht einmal in allen Handwerken der „blaue Montag“ durchgeführt war, in vielen alle 14 Tage ein halber „blauer Montag“ gefeiert wurde[2], der zu Versammlungen und den sogenannten „Badgängen“ diente, bedenkt man ferner, daß der „gute Montag“ erst zu der Zeit in nicht allen Handwerken zum völlig arbeitsfreien Tag wurde, als mit der Reformation eine Abnahme der Festtage festzustellen ist, dann wird man den Vergleich der modernen Feriengewährung mit den mittelalterlichen arbeitsfreien Tagen fallen lassen müssen und wird zu der Ueberzeugung kommen, daß für den Arbeiter in dem Feriengedanken etwas ganz Neues geschaffen wird, das einerseits infolge der „immer intensiveren Ausnutzung der Arbeitskraft und der sanitären Verhältnisse der ins riesige wachsenden Großstädte“[3] und andererseits mit dem Erstarken der Arbeiterbewegung und dem Wachsen der Gleichberechtigungsidee der Arbeiterklasse mit den anderen Gesellschaftsklassen konkrete Formen annimmt.

---

[1] Eggensperger: a. a. O., S. 85.
[2] Schönlank: a. a. O., S. 72.
[3] Baum: Die Rechtsannäherung zwischen Deutschland und Oesterreich, S. 46.

III. Kapitel: Einwirkungen des Kapitalismus auf die sozialen Verhältnisse in der Arbeiterschaft.

Damit eine Arbeiterbewegung überhaupt möglich war, mußten soziale und wirtschaftliche Zustände herangewachsen sein, die den Arbeitern das Bewußtsein einer in der Gesellschaft benachteiligten Klasse gaben. Es bedarf keiner weiteren Ausführungen, daß die kapitalistische Produktionsweise des 18. und 19. Jahrhunderts Fehler und Unzulänglichkeiten in sich barg, die trotz des Optimismus des Individualismus und der prophezeiten Harmonie der Interessen Disharmonien gerade in sozialer Beziehung brachten, die nicht übersehen werden konnten. Diese zeigten sich in der Aenderung der sozialen Schichtung im Volke. Aus der breiten Volksschicht der vorkapitalistischen Zeit entstand absinkend mit der Einführung der neuen Produktionsordnung der 4. Stand, der Proletarierstand, und aufsteigend die Bourgeoisie. Eine Aufstiegsmöglichkeit war dem jungen industriellen Lohnarbeiter nunmehr in den meisten Fällen verschlossen, er blieb eben sein Leben lang industrieller Lohnarbeiter. Sombart drückt diesen Vorgang genauer dahin aus: es entstand die Klasse der auf reinen und festen Geldlohn gestellten, ohne oder mit ganz kurzer Kündigungsfrist für eine bestimmte Arbeit angeworbenen Nurlohnarbeiter[1].

In der kapitalistischen Wirtschaftsordnung war also das Arbeitsverhältnis auf den freien Arbeitsvertrag gegründet, im Gegensatz zu der vorkapitalistischen Wirtschaftsordnung, in der das Arbeitsverhältnis „auf ein aus der staatlichen Uebertragung und Anerkennung hervorgehendes Herrschaftsverhältnis“[2] gegründet war. Aus dieser Umstellung des Arbeitsverhältnisses erwuchs dem Lohnarbeiter eine wichtige Aenderung seiner sozialen Lage: Die persönliche Fürsorge des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer schwand in demselben Maße, wie sich der familienhafte Zusammenhang zwischen beiden mit wachsender Vergrößerung der Betriebe verlor. Den Wechselfällen des Lebens war der Arbeiter ausgesetzt, ohne den Rückhalt der zünftischen sozialen Einrichtungen genießen zu können, die natürlich auch mit dem Untergang der Zünfte verschwanden. Nur durch vermehrte Arbeit der Familienmitglieder konnte der Arbeiter bei den geringen Löhnen sich und seine Familie erhalten, und das bedeutete: Kinderarbeit, Frauenarbeit, Nachtarbeit, welche durch die erfolgte Mechanisierung der Arbeit ermöglicht wurden. Van der Borght weist darauf hin[3], daß die große Umwälzung der gesamten Lebensverhältnisse der Arbeiter sich in verhältnismäßig kurzer Zeit vollzogen habe. Gerade deshalb aber sei es nicht möglich gewesen, den besonderen Bedürfnissen, die sich aus den neuen Verhältnissen ergeben haben,

---

[1] Sombart: Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, S. 488.

[2] v. d. Borght: Grundzüge der Sozialpolitik, S. 18.

[3] v. d. Borght: a. a. O., S. 19.

in ausreichendem Maße gerecht zu werden. Dazu kam, daß im Anfang des 19. Jahrhunderts der wirtschaftliche Liberalismus herrschte, was auch dazu beitrug, daß man für Sozialreformen wenig zugänglich war. Erst als die wenig befriedigende soziale Lage der Lohnarbeiterschaft den Arbeitern s e l b s t zum Bewußtsein kam, als man zu der Ueberzeugung kam, daß hier etwas geschehen müsse, um die sozialen Verhältnisse zu bessern, kurz, als das Klassenbewußtsein der Arbeiter entstand, da erst konnte es auf diesem Gebiete anders werden.

Die Entstehung des Klassenbewußtseins in der deutschen Arbeiterschaft um die Mitte des vorigen Jahrhunderts äußerte sich zunächst in der sozialen Selbsthilfe mit dem Hauptziel, eine Besserstellung des Lohnes beim Arbeitsvertragsabschluß zu erreichen. Zu diesem Zweck propagierten innerhalb und außerhalb der Arbeiterschaft stehende führende Persönlichkeiten die Organisation der Arbeitermassen, die sich aber erst damals wirksam durchsetzen konnte, als die Gewerbeordnung von 1869 die Koalitionsfreiheit brachte. Aufmerksam geworden durch die Bewegungen in der Arbeiterschaft, bildete sich fast zu gleicher Zeit mit der Entstehung der Arbeiterorganisationen die bürgerliche sozialreformerische Tätigkeit heraus, die es sich zur Aufgabe machte, die sozialen Schäden in der Gesellschaft aufzudecken und der nunmehr einsetzenden sozialpolitischen Tätigkeit des Staates die Wege zu weisen. Diese nahm sich insbesondere der Arbeiterschaft an und sprach durch Gesetz den Kinder-, Jugendlichen-, Frauen- und Arbeiterschutz aus und führte, um der Arbeiterschaft in den Wechselfällen des Lebens eine Hilfe zu bieten, die Sozialversicherung ein.

IV. Kapitel: Die Handhabung der Ferienregelung in der Vorkriegszeit.

§ 1: Ferien als Wohlfahrtseinrichtung.

Diese sozialpolitischen Bestrebungen, die sich besonders stark Ende des vorigen und Anfang des jetzigen Jahrhunderts geltend machten, hatten auch eine kulturelle Aufwärtsbewegung der Arbeiterklasse im Gefolge. Unmerklich bildete sich in der Arbeiterschaft die Gleichberechtigungsidee mit der Unternehmerschaft heraus, die zunächst die Verwirklichung der Gleichberechtigung beim Abschluß des Arbeitsvertrages erstrebte und die dadurch auch ihre Schatten auf die Erhebung anderer sozialer Forderungen warf. Wir sehen zu Anfang dieses Jahrhunderts in Staat und Stadt die Festigung des Beamtenverhältnisses[1]. Daß diese Festi-

[1] § 6 der kaiserlichen Verordnung vom 2. November 1874 (RGBl. S. 129), abgeändert durch die Verordnung vom 4. 1. 1904, sieht z. B. für Reichsbeamte einen jährlichen Erholungsurlaub vor.

gung auch von der sogenannten „ständigen" städtischen Arbeiterschaft — das sind Arbeiter, deren Arbeitsvertrag sich nach dem 10. Dienstjahr in einen Dienstvertrag verwandelt hat und die damit ein beamtenähnliches Dienstverhältnis eingegangen sind — erstrebt wird, nimmt kein Wunder. Charakteristisch sind die Ansichten, die bei der Begründung des Karlsruher Arbeiterstatuts vom Jahre 1898 geäußert werden. Wenn es aber auch keinem Zweifel unterliegen könne, daß verschieden qualifizierte Arbeiten nicht gleichartig, sondern je nach ihrer Qualität zu vergüten seien, so ließe sich doch der bestehende, grundsätzliche Unterschied in der rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung der Beamten einerseits und der Arbeiter andererseits nicht wohl rechtfertigen. Damit solle aber nicht gesagt sein, daß das Dienstverhältnis der Arbeiter dem der Beamten durch das Arbeiterstatut nunmehr völlig gleichgestellt werden müsse; nur eine vorsichtige Verbesserung des ersteren, die sich in ihren Folgen ungefähr überblicken ließe, solle verwirklicht werden. Es würde dann den Erfahrungen der Zukunft anheim zu geben sein, ob der eingeschlagene Weg der richtige gewesen sei und man über den ersten Anfang hinaus auf demselben weiterschreiten könne[1].

Die Verbesserung des Dienstverhältnisses der Arbeiter bestand u. a. auch in der statutarischen Festlegung einer Feriengewährung, die in den §§ 39 und 40 des Karlsruher Arbeiterstatuts vom 11. November 1898 folgendermaßen geregelt wurde:

§ 39. Ständigen Arbeitern kann auf Ansuchen bis zur Dauer von 8 Tagen Urlaub gewährt werden, ohne daß eine Unterbrechung der Lohnzahlung oder eine Kürzung des Lohnes stattfindet.

§ 40. Die Zahlung der Belohnungen, der Ruhegehalte, der Sterbegelder, der Witwen- und Waisengelder und die Zahlung der Taglöhne für die Zeit von Krankheit und Urlaub sind freiwillige Leistungen der Stadt, auf welche den Arbeitern ein Rechtsanspruch nicht zusteht.

Es ließen sich noch mehrere Beispiele von anderen Städten aus dieser Zeit anführen, die dasselbe besagen. Hier liegen für die Arbeiterschaft also die Anfänge einer Ferienregelung in einer dem modernen Sinne, nämlich der tarifvertraglichen Regelung nahekommenden Art. Zu beachten ist jedoch, daß es sich zunächst um nur städtische Arbeiter handelt, die schon 10 Jahre im Dienste der Stadt gestanden und das 35. Lebensjahr vollendet haben und daß auf Ferien kein Anspruch besteht.

Im September 1904 konnte die Soziale Praxis berichten, daß die Städte Berlin, Breslau, Kassel, Charlottenburg, Köln, Dresden, Fürth, Magdeburg, Mainz, Mannheim, München, Nürnberg, Rixdorf, Stettin, Schöneberg b. Berlin, Spandau, Stuttgart, Erfurt, Frankfurt a. M., Geisa, Karlsruhe, Leipzig und Mühlhausen i. Els. damit angefangen hätten, Erholungsurlaub unter Fortzahlung des

[1] Heidelberger Stadtratsakten: Aus der Begründung des Karlsruher Arbeiterstatuts vom 11. November 1898.

Lohnes grundsätzlich zu gewähren[1]. Und schon 4 Jahre später teilte das Kaiserliche Statistische Amt mit, daß, soweit bekannt geworden, insgesamt 126 Gemeinden Erholungsurlaub für die städtische Arbeiterschaft eingeführt hätten[2].

In demselben Zeitabschnitt kam eine Feriengewährung für den industriellen Lohnarbeiter der Privatindustrie noch kaum in Betracht. Die erste Firma, welche Ferien gewährte — abgesehen von den Buchdruckereien —, war die Firma Möhrlin in Stuttgart (1892); allerdings kamen Ferien nur für solche Arbeiter in Frage, die bereits zu Lebzeiten des verstorbenen Chefs in dem Betrieb beschäftigt waren. Das waren von 60 Arbeitern 15[3]. 1895 folgte in der Feriengewährung die Aktiengesellschaft für Anilinfabrikation in Berlin. Der Metallarbeiterverband berichtet über diese Fabrik: „Der Betrieb ist unter den Berliner Arbeitern als besonders gesundheitsschädlich bekannt und solange noch in anderen Betrieben Aussicht auf Arbeit vorhanden ist, nimmt niemand dort Arbeit an. Das mag für die Betriebsleitung Veranlassung gewesen sein ... die Ferien einzuführen"[4]. Im Jahre 1896 wurden bei der Firma Karl Zeiß in Jena die Ferien eingeführt, die, wie der Vorstand des Deutschen Metallarbeiterverbandes mitteilt, hier aus rein menschlichen Motiven heraus entstanden sind.

In den folgenden Jahren war die Feriengewährung immer noch eine spärliche. 1897 führten Ferien ein: Firma M. Rauscher in Stuttgart, Firma C. und E. Fein in Stuttgart; 1898 folgten die Firmen W. C. Heräus G. m. b. H. in Hanau, Kraus und Co. in München-Sendling; 1899 die Firma Albert und Cie. in Frankenthal. Von 1900 an mehrte sich die Zahl der Ferien gewährenden Firmen und zwar:

im Jahre 1900	7 Firmen
im Jahre 1902	5 Firmen
im Jahre 1903	2 Firmen
im Jahre 1904	9 Firmen.

Im Jahre 1905 stieg die Zahl der Ferien gewährenden Firmen auf 34 und von da ab erst bürgert sich der Erholungsurlaub für Arbeiter in weiteren Kreisen der Privatindustrie ein[5].

Eine Ausnahmestellung nimmt schon früh die Gehilfenschaft der deutschen Buchdruckereien ein. „1889 machte Wilhelm Tümmels Buch- und Kunstdruckerei in Nürnberg den Anfang mit der Ferienbewilligung für sein 44 Köpfe starkes Personal. 1890 folgte der „Berliner Lokalanzeiger" und gab 390 Gehilfen Sommerurlaub. Seitdem ging die Entwicklung zahlenmäßig so vor sich:

---

[1] Soz. Praxis, XIII, Sp. 1332.
[2] Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 10, S. 80.
[3] Vgl. Arbeiterferien, S. 38.
[4] Ebenda, S. 39.
[5] Vgl. Arbeiterferien, S. 39.

Es richteten Ferienpausen ein

Im Jahre	Firmen	Für eine Kopfzahl von Gehilfen	Für beteil. Hilfspersonal von Köpfen
1890	4	— 183	?
1893	2	69	?
1894	4	120	?
1895	9	457	4
1896	7	182	35
1897	8	590	861
1898	17	479	88
1899	16	326	18
1900	35	854	829
1901	28	320	33
1902	31	556	37
1903	47	994	80
1904	105	1407	198
	313	6537	2183

Allerdings ist diese Statistik noch durchaus unvollständig. Ist doch eine weitere Anzahl Firmen mit Ferienbewilligung bekannt, für die nur die Kopfziffern der Gehilfenschaft oder das Jahr der Ferieneinrichtung fehlt. Mit ihrem Einschluß steigt die Zahl auf 354 Firmen und auf 7306 Gehilfen"[1].

Wie bei dem städtischen Arbeiter dieser Zeit handelt es sich auch bei dem Lohnarbeiter der Privatindustrie in den meisten Fällen betreffs der Ferienregelung um eine reine Wohlfahrtseinrichtung. Aus Heydes Schrift (Urlaub f. Arbeiter und Angestellte in Deutschld.) läßt sich ersehen, wie häufig diese Art der Feriengewährung beispielsweise in der Metallindustrie vorkam: von 32 angeführten Firmen gewährten Ferien als Wohlfahrtseinrichtungen 26, nur eine Firma setzte danach die Ferien im Tarifvertrag fest, zwei Firmen in der Arbeitsordnung und zwei Firmen im Vertrag.

Diese Erscheinung spiegelt den großen Kampf wieder, der um die Wende des 20. Jahrhunderts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgefochten wird: auf der Arbeitgeberseite das zähe Festhalten am althergebrachten Standpunkt des eigenen Herrn im Hause, wie er in seiner ganzen orthodox-patriarchalischen Richtung von Freiherr v. Stumm vertreten wurde, ein Standpunkt, der die Verbesserung in der sozialen Lage der Arbeiterschaft als Geschenke der Arbeitgeber betrachtet, auf der Arbeitnehmerseite aber die beginnende Durchsetzung der Gleichberechtigungsidee, die im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts sich nirgends so deutlich zeigt wie in dem immer weiter um sich greifenden Tarifvertragsgedanken.

Solange die Ferien als Wohlfahrtseinrichtung bestehen, bleibt die Auswahl der für die Ferien in Betracht kommenden

[1] Soz. Praxis XVI, Sp. 709.

Arbeiter ganz dem Arbeitgeber überlassen, eine regelmäßige jährliche Anwendung der Feriengewährung ist nicht immer gewährleistet und vor allem — und das ist das Hauptmerkmal dieser Art der Ferienregelung — steht dem Arbeiter kein klagbares Recht zur Durchsetzung des Erholungsurlaubs zu. Häufig werden Ferien anläßlich eines Fabrikjubiläums oder aus ähnlichen Gründen gewährt. So z. B. berichtet die preußische Gewerbeaufsicht im Jahre 1905 von der Firma Tielsch in Altwasser: „Aus Anlaß des 60jährigen Bestehens dieser Fabrik hat deren Besitzer seinen früheren Stiftungen die Summe von 100 000 Mark zugefügt, deren Zinsen zum Teil dazu Verwendung finden sollen, älteren Arbeitern einen jährlichen Erholungsurlaub zu ermöglichen"[1].

Egoistische und altruistische Gründe spielen bei dieser Art Feriengewährung mit: einmal will sich der Arbeitgeber einen Arbeiterstamm schaffen und erhalten, zum andern sind aber auch rein menschliche Motive maßgebend. Bei der Ferienwohlfahrtseinrichtung kommen sowohl außerordentlich hohe als auch verhältnismäßig geringe Karenzzeiten vor, die Dauer der Ferien staffelt sich von 3—14 Tagen in durchaus verschiedener Weise bei den einzelnen Firmen je nach Dienstalter und durchschnittlich wird der volle Lohn für die Ferienzeit, teilweise sogar mit Ferienzuschlägen bezahlt.

§ 2: Anfänge einer tariflichen Regelung.

Die Entwicklung der Ferienregelung begann im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts einen zugunsten der Arbeiterschaft bedeutsamen Schritt vorwärts zu machen, nämlich die Aufnahme der Ferienregelung in den Tarifvertrag, welcher in dieser Zeit anfing, sich in der deutschen Industrie durchzusetzen. Es galt damals als „unerhörte Neuerung", wenn in einzelnen Tarifverträgen die Regelung des Erholungsurlaubs ihren Platz gefunden hatte. Die Soziale Praxis berichtet noch im Dezember 1907 als von einer bemerkenswerten tarifvertraglichen Vorschrift, wenn Arbeitern, welche ein volles Jahr oder länger in ein und demselben Betriebe beschäftigt waren, jährlich ein Urlaub von 1 Woche bei fortlaufender Lohnzahlung zu gewähren sei[1].

Anläßlich der Tatsache, daß die „Deutsche Buchdruckerzeitung", ein Prinzipalsblatt, eine allgemeine tarifliche Regelung des Erholungsurlaubs vorschlug — nach diesem Vorschlag konnten Gehilfen im Alter von 40 Jahren eine Woche Urlaub beanspruchen — schrieb die Soziale Praxis im Jahre 1905: „Das sind natürlich sehr knapp bemessene Wohltaten, aber es darf nicht vergessen werden, daß es sich hier um den ersten Schritt auf ein in Deutschland noch sehr vernachlässigtes Gebiet der Arbeiterwohlfahrt handelt und eine tarifliche Anordnung in dem vor-

[1] Soz. Praxis XVII, Sp. 339.

geschlagenen Rahmen doch für die Mehrzahl der Buchdruckbetriebe eine bis dahin fast unerhörte Neuerung bedeuten würde"[1].

Unter diesen Verhältnissen überrascht es nicht mehr, wenn das Kaiserlich Statistische Amt im Jahre 1906 unter der Ueberschrift „Der übrige Inhalt der Tarifverträge im allgemeinen" nur nebenbei auch die Ferien mit den Worten erwähnt: „Im Zusammenhang hiermit wird auf die allerdings nur vereinzelt auftretenden Urlaubsbestimmungen hingewiesen. Solche finden sich wiederum im Braugewerbe und des öfteren in einer Uebereinstimmung, die das bestimmte Bestreben nach regelmäßiger Aufnahme in die Tarife erkennen läßt, in dem vom Handels- und Transportarbeiterverband abgeschlossenen Vereinbarungen. Die Dauer des Urlaubs, der fast ausschließlich mit vollem Lohnbezug gewährt wird, schwankt zwischen 3—10 Tagen und wird in der Regel durch die Beschäftigungsdauer des Arbeiters im Betriebe bedingt"[2]. Auffällig ist die überaus knappe Regelung der ersten Ferienbestimmungen in den Tarifverträgen der Vorkriegszeit, ein Zeichen dafür, daß die Problematik der tarifvertraglichen Regelung der Ferien damals noch nicht genügend erkannt war. So sagt z. B. der zwischen der Direktion der Bergbrauerei München einerseits und dem Münchener Zweigverein des Zentralverbandes deutscher Brauereiarbeiter andererseits am 17. November 1903 abgeschlossene Tarifvertrag u. a.: § 7 (Urlaub). Der Urlaub von 7 Tagen wird jedem in der Brauerei beschäftigten Arbeiter gewährt, welcher im zweiten Jahre in derselben beschäftigt ist. Die Anstellungszeit ist mit eingerechnet[3]. Auch der zwischen der Firma der Berliner Speditions- und Lagerhaus-Aktiengesellschaft (vorm. Bartz u. Co.) und ihren in der Zentrale und sämtlichen Filialen angestellten Rollkutschern und Bodenarbeitern abgeschlossene Vertrag erledigt die tarifliche Regelung des Erholungsurlaubs kurz mit folgenden Worten: „Jedem Kutscher und Arbeiter, welcher mindestens ein Jahr im Betriebe tätig ist, wird ein Sommerurlaub von einer Woche und nach 5jähriger Tätigkeit ein solcher von 10 Tagen gewährt"[4].

Es war schon früher darauf hingewiesen worden, daß die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems für den Arbeiter einen großen Vorteil in sich schloß. Dieser lag vor allem darin, daß, wenn auch nicht der Arbeiter persönlich, so doch seine Organisation nunmehr ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Ferienbestimmungen erhielt. Ferner trat der Erholungsurlaub aus dem Rahmen der Wohlfahrtseinrichtungen des Arbeitgebers heraus und dem Arbeiter stand jetzt ein rechtlicher Anspruch auf die Gewährung von jährlich wiederkehrenden Ferien zu, der ihm,

---

[1] Soz. Praxis XV, Sp. 35.
[2] Beitr. zur Arbeiterstatistik Nr. 4, S. 259.
[3] Ebenda: Nr. 5, S. 172.
[4] Ebenda: Nr. 5, S. 230.

solange der Tarifvertrag zwischen den vertragschließenden Parteien bestand, nicht genommen werden konnte.

Erst vom Jahre 1910 ab begann sich der Feriengedanke auch in den Tarifverträgen immer mehr auszubreiten. Im Jahre 1912 berichtete der Vorstand des Deutschen Metallarbeiterverbandes: „Auch die Ferienfrage hat in den Tarifverträgen Eingang gefunden. Allerdings nur erst in geringem Umfange, aber wenn erst das ganze Gewicht des festen Willens der Arbeiter auf dies Gebiet geworfen wird, dann wird es in verhältnismäßig kurzer Zeit gelingen, auch die Ferien durch ihre tarifvertragliche Festlegung zu einem bleibenden Rechtsgut der Arbeiter zu machen“[1]. Nach der Erhebung des deutschen Metallarbeiterverbandes wurde festgestellt, daß am Ende des Jahres 1911 in 29 Tarifverträgen die Regelung der Ferienfrage erfolgt war. Davon waren 4 dieser Verträge Kollektivverträge für eine größere Anzahl von Betrieben. Insgesamt waren in 74 Betrieben mit 2422 Beschäftigten Ferien vertraglich festgesetzt. Vor dem Kriege kam also die Großindustrie für die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems kaum in Frage.

[1] Arbeiterferien, S. 51.

II.

Die Entwicklung der Ferieneinrichtung in der Nachkriegszeit.

V. Kapitel: Die Privatindustrie.

§ 3: Die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie.

Während des Krieges ist durch die Anspannung aller Kräfte in den Rüstungsindustrien und den der Volksernährung dienenden Betrieben eher ein Stillstand als eine Zunahme der tarifvertraglichen Regelung des Ferienproblems zu beobachten, bis nach dem Kriege eine geradezu sprunghafte Aufwärtsbewegung in der Feriengewährung einsetzte. Die nachfolgenden Zahlen lassen deutlich die Aufwärtsbewegung erkennen. In der Metallindustrie wurden tarifvertraglich Ferien festgelegt:

Jahr	Verträge	Betriebe	Personen
1912	37	106	3 068
1913	77	306	8 319
1914	81	357	7 727
1915	79	328	7 725
1916	73	249	10 959
1919	573	15 372	1 251 200
1920	958	24 985	1 602 976 [1]

Der Grund für diese Aufwärtsbewegung lag in dem durch den Druck der unruhvollen Nachkriegszeit entstandenen erhöhten Verständigungswillen der Arbeitgeber[2], der zunächst äußerlich in Erscheinung trat in der am 15. November 1918 gegründeten Zentralarbeitsgemeinschaft, welche die Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber brachte.

Schon Ende Oktober 1918 wurde die Arbeitsgemeinschaft für die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie gegründet, in der es am 12. November zum Abschluß eines Tarifvertrages kam. Diese Arbeitsgemeinschaft, die nach Gründung der Zentralarbeitsgemeinschaft in deren Aufbau eingeordnet wurde, gliederte sich nach erfolgter Einordnung in die Bezirksarbeitsgemeinschaft, deren offizieller Name „Arbeitsgemeinschaft für die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie" war, und in die Orts-

[1] Reichsarbeitsblatt 1920/21 (nichtamtlicher Teil), S. 1077.
[2] Vgl. Hoff: Entstehung und Bedeutung deß Tarifvertraggedankens, S. 13.

arbeitsgemeinschaften. Diese Zusammenschlüsse sind deshalb von so außerordentlicher Wichtigkeit auch für die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems, weil nunmehr der Tarifvertrag in der Großindustrie seinen Einzug hielt. Im Oktober 1919, also genau 1 Jahr nach Gründung der Arbeitsgemienschaft, kündigte die Leitung des VII. Bezirks des deutschen Metallarbeiterverbandes (Rheinland und Westfalen) ihre Zugehörigkeit zur Arbeitsgemeinschaft, nachdem der deutsche Metallarbeiterverband auf seiner Stuttgarter Tagung sich vom Arbeitsgemeinschaftsgedanken losgesagt hatte. Die Bezirksarbeitsgemeinschaft blieb für den Metallarbeiterverband des Industriegebietes nur in einer Tarifgemeinschaft bestehen, ebenso bestanden für ihn die Ortsarbeitsgemeinschaften nur insofern, als sie sich mit tariflicher Arbeit befaßten.

Um die Wende des Jahres 1923/24 kündigte auch der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund die Zentralarbeitsgemeinschaft, die sich danach, da der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund die zahlenmäßig bei weitem stärkste Gewerkschaft war, auflösen mußte.

Nach erfolgter Auflösung der Zentralarbeitsgemeinschaft blieben die Bezirks- und Ortsarbeitsgemeinschaften lediglich als Tarifgemeinschaften bestehen, behielten aber trotzdem den einmal eingebürgerten Namen „Arbeitsgemeinschaften" bei.

Der erste Anstoß zur tarifvertraglichen Regelung des Ferienurlaubs in der Eisen- und Stahlindustrie des rheinisch-westfälischen Industriegebietes wurde in einer Sitzung der Arbeitsgemeinschaft am 24. April 1919 von den Metallarbeiterverbänden gegeben. Aus der Erkenntnis heraus, daß für die Arbeiter nur dann eine Feriengewährung Wert hätte, wenn ihnen in den Ferien der Lohn weitergezahlt würde, schlugen die Metallarbeiterverbände zunächst die Urlaubsgewährung unter Fortzahlung des bisherigen Verdienstes vor. Man verschloß sich aber nicht der Einsicht, daß aus Billigkeitsgründen alle bei einer Firma beschäftigten Arbeitnehmer den gleichen Ferienanspruch nicht erhalten konnten; um den der Dienstzeit nach älteren Arbeitern gerecht zu werden, hielt man eine Staffelung der Ferienansprüche im Verhältnis zur Dauer der bisher verbrachten Beschäftigungszeit für notwendig. Und zwar sollte der Urlaub betragen:

nach	1	Jahr	ununterbrochener	Beschäftigungsdauer	3 Tage
„	2	Jahren	„	„	4 „
„	3	„	„	„	6 „
„	4	„	„	„	8 „
„	5	„	„	„	10 „
„	6	„	„	„	12 „

Mit dieser Regelung wurde aber auch eine andere Frage aufgeworfen. Welcher Ferienanspruch sollte dem Arbeiter zugebilligt werden, welcher, nehmen wir an, nach jahrelanger Tätigkeit aus

irgendwelchen Gründen aus dem Dienst der Firma X ausgeschieden war und bei der Firma Y eine neue Arbeitsstätte gefunden hatte?

Es war offenbar unbillig, daß die Firma Y diesem Arbeiter einen 8- oder 10tägigen Urlaub gewähren mußte; denn für die Firma Y hatte der Arbeiter bisher noch nichts geleistet und aus diesem Grunde konnte der Firma schlechterdings der in der Urlaubszeit fällige Lohnaufwand nicht zugemutet werden. Andererseits mußte es für den Arbeiter eine große Härte sein, nach seinem, vielleicht unverschuldeten Arbeitswechsel des Ferienanspruches verlustig zu gehen und erst nach 4 Jahren Tätigkeit bei der Firma Y wieder 8 Tage Ferien verlangen zu können.

Um einen Ausweg aus diesen beiden sich gegenüberstehenden Ansichten zu finden, schlugen die Gewerkschaften der Arbeitsgemeinschaft vor, in die zu vereinbarenden Ferienbestimmungen als 3. Punkt folgenden Passus aufzunehmen: „Beim Arbeitswechsel wird dem Arbeiter nach 1jähriger Tätigkeit bei der neuen Firma bei Erteilung des Urlaubs die Hälfte der Dauer der Arbeitszeit bei der letzten Firma in Anrechnung gebracht".

Obwohl örtlich bei einigen Werken der Eisen- und Stahlindustrie unter dem Druck der Revolutionswirren in eine vorläufige Regelung der Ferienfrage eingetreten war, so war der an die Arbeitsgemeinschaft gerichtete Vorschlag gerade deswegen so bedeutungsvoll, weil er Verhandlungen auslöste, deren Ergebnisse nicht nur der Belegschaft dieses oder jenes bestimmten Werkes Ferien gewährte, sondern für einen ganzen Industriezweig eines großen Bezirkes tarifvertraglich die Ferienfrage regelte. Die Arbeitgeberschaft äußerte zwar schwerwiegende Bedenken gegen eine Regelung des Ferienproblems. Eine Feriengewährung müsse eine Verringerung der Produktionsleistungen zur Folge haben, die in einer Zeit häufiger politischer und wirtschaftlicher Streiks besonders fühlbar werde; zudem sei eine Feriengewährung auch außenpolitisch bedenklich, denn die Feindbundmächte könnten falsche Schlüsse aus der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ziehen, die sich in verschärften Friedensbedingungen zeigen würden.

Wenn man trotz allem darauf bestände, die Ferien einzuführen, so müsse man wenigstens darauf dringen, die Ferienfrage einheitlich mit anderen Industriezweigen, wenn nicht überhaupt auf internationaler Grundlage zu regeln, um nicht die Wettbewerbsfähigkeit eines Industriezweiges zum Vorteil der andern Industriezweige bzw. eines fremden Landes zu beschränken[1].

Nachdem auf Befragen, wie die an der Spitze der verantwortungsreichsten Aemter stehenden Führer des Volkes dächten, die Reichsregierung antwortete, sie sei der Ansicht, daß die Be-

[1] Nach den Akten des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der Nordwestl. Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller (Arbeitgeberverband „Nordwest").

denken der Arbeitgeber keinen Anlaß zu Verzicht auf Regelung der Urlaubsfrage bieten sollten, kam im Juni für das Jahr 1919 in der Bezirksarbeitsgemeinschaft ein Ferienurlaubsabkommen zustande.

Dieses bewilligt als Höchstdauer des Urlaubs 6 Tage unter Fortzahlung des Lohnes, während 12 Tage gefordert waren; auch die Staffelung der Wartezeiten entsprach nicht den Erwartungen der Arbeitnehmer. Neu im Urlaubsabkommen gegenüber dem Vorschlag ist die bevorzugte Stellung der Kriegsbeschädigten und der aus Elsaß-Lothringen Ausgewiesenen in der Feriengewährung. Die Forderung der Gewerkschaften, die Feriengewährung unabhängig von den durch den Arbeitswechsel verursachten Störungen zu machen, hat im Urlaubsabkommen seinen Platz nicht gefunden.

Wichtig ist, daß das Urlaubsabkommen nur die Einberufungen zu militärischen Dienstleistungen nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ansieht; in einem praktischen Fall also wurde die laufende Karenzzeit nicht um die Höhe der Dauer der militärischen Dienstleistung verlängert. Der Vorschlag wollte auch Streiks und Aussperrungen die Wartezeiten nicht beeinflussen lassen, was aber angesichts der zur Zeit des Zustandekommens des Urlaubsabkommens streikreichen Zeit nicht bewilligt wurde. Man sah sich sogar genötigt, im Urlaubsabkommen eine besondere Bestimmung gegen die sogenannten wilden Streiks aufzunehmen, wonach die in einem solchen Streik sich befindlichen Arbeiter, der ohne Einverständnis der Gewerkschaften geführt wurde, auf 12 Monate von der Ferienerteilung ausgeschlossen wurden.

Um die Urlaubserteilung in vollem Umfange zu ermöglichen, d. h. um eine Störung des Produktionsprozesses durch die beurlaubten Arbeiter zu vermeiden, wurde bestimmt, daß jede Arbeitergruppe die beurlaubten Arbeiter zu vertreten habe. Unter den übrigen Bestimmungen verdienen wegen ihrer besonderen Bedeutung für die praktische Handhabung der Feriengewährung die Bestimmungen hervorgehoben zu werden, daß bei nichtgenommenem Urlaub eine Entschädigung nicht gezahlt wird, künftige Feierschichten ohne genügende Entschuldigung ohne Entgelt auf den Urlaub angerechnet werden, die Uebernahme anderer Lohnarbeiten während der Ferien verboten ist. Diese letzte Bestimmung soll dazu beitragen, den Erholungszweck der Ferien zu verwirklichen.

Arbeitgeberseits trat man schon bald in die Vorarbeiten der Ferienregelung für das Jahr 1920 ein. In einer Vorstands- und Ausschußsitzung des Arbeitgeberverbandes für den nordwestlichen Bezirk des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller im Juni 1919 in Düsseldorf beschloß man, Ferien unter Fortzahlung des Lohnes jedem Arbeitnehmer zu gewähren, der am 1. Januar 1920 mindestens 5 Jahre bei der Firma, welche den Ferienurlaub zu erteilen habe, beschäftigt war. Dabei sollte die Dienstzeit vom vollendeten 20. Lebensjahr an berechnet werden. Der Urlaub sollte betragen:

nach 5 Jahren 3 Tage
nach 10 Jahren 4 Tage
nach 15 Jahren 6 Tage[1].

Daß der Ferienurlaub für das Jahr 1920 in dieser Form nicht zustandekam, war vorauszusehen, denn die von den Arbeitgebern in Aussicht genommene Regelung stellte eine wesentliche Verschlechterung für die Arbeiterschaft gegenüber der Urlaubsregelung für das Jahr 1919 dar; nicht nur waren die Wartezeiten allgemein stark heraufgesetzt, sondern es war auch die Bestimmung getroffen worden, daß die Dienstzeit erst vom vollendeten 20. Lebensjahr an berechnet wurde. Danach konnte, wenn man die erste der angeführten Karenzzeiten hinzunimmt, erst der 25jährige Arbeiter einen Ferienurlaubsanspruch geltend machen.

Wenn auch schon im Sommer 1919 zu erkennen war, daß sich voraussichtlich die drückenden wirtschaftlichen Verhältnisse eher verschlechtern als bessern würden, so war trotzdem anzunehmen, daß die Arbeitnehmer zum mindesten die einmal errungenen Erfolge in der Urlaubsgewährung für das Jahr 1919 auch für das Jahr 1920 zugrundelegen und alles aufbieten würden, um eine Verschlechterung der Feriengewährung im Sinne der Arbeiter zu verhindern.

Der Winter 1919/20 brachte die Verhandlungen zum Rahmentarifvertrag über die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie. Die Verhandlungen fanden in einer Zeit statt, in der der wirtschaftliche Verfall deutlich zu beobachten war: Bei einer schrankenlosen Vermehrung des Papiergeldes, der nur eine beschränkte Menge von Subsistenzmitteln gegenüberstand, Arbeitskämpfe schwerster politischer und wirtschaftlicher Art.

Daß die Arbeitgeber angesichts dieser Zeiten die Urlaubsdauer stark herunterzusetzen wünschten, war erklärlich. Die Verhandlungen wurden durch die sich außerordentlich schroff gegenüberstehenden Ansichten derartig hartnäckig und langwierig, sodaß noch nicht einmal ein endgültiges Ergebnis über den Ferienurlaub aus ihnen hervorging, sondern nur ein vorläufiges Abkommen zustandekam. Nach diesem aus den Verhandlungen im Februar 1920 hervorgegangenen Abkommen sollte, da man sich endgültig nicht einigen konnte, abgewartet werden, ob im Bergbau eine Neuregelung einträte oder der Urlaub gesetzlich geregelt würde.

Das Abkommen bestimmte, daß Urlaub unter Fortzahlung des im letztvergangenen Monat erzielten Durchschnittsverdienstes jeder Arbeitnehmer erhalten würde, der am 1. April jeden Jahres mindestens 1 Jahr ununterbrochen bei der Firma beschäftigt war. Für Arbeitnehmer über 18 Jahre sollte die Urlaubsdauer betragen:

im 2. Jahr 3 Arbeitstage,
im 3. Jahr 4 Arbeitstage,
im 4. Jahr 5 Arbeitstage,

[1] Nach Akten des Arbeitgeberverbandes „Nordwest".

im 5. Jahr und den darauffolgenden Jahren 6 Arbeitstage, wobei die vor vollendetem 18. Lebensjahre bei der Firma verbrachte Arbeitszeit höchstens als 1 Jahr angerechnet werden sollte. Im übrigen waren die Ferienbestimmungen des vorläufigen Abkommens die gleichen wie die im Rahmentarifvertrag von 1920, welcher nach weiteren Verhandlungen am 22. April zustandekam.

Vergleicht man die Feriengewährung für das Jahr 1919 mit der für das Jahr 1920, dann muß man feststellen, daß die letzte für die Arbeiterschaft weit günstiger war als die des Vorjahres. Zunächst war in dem neuen Rahmentarifvertrag die Bestimmung getroffen worden, daß auch den Lehrlingen vom 2. Jahre ab 3 Tage Ferienurlaub gewährt werden mußte. Zudem hatten die Arbeiter durchgesetzt, daß ihnen schon im 2. Jahre ihrer Werksangehörigkeit ein Ferienurlaub zustand und die vor vollendetem 18. Lebensjahr bei der Firma verbrachte Arbeitszeit bezüglich der Feriengewährung als 1 Jahr angerechnet wurde. Es konnte also ein Arbeiter, der mit dem vollendeten 15. Lebensjahr als Lehrling in die Firma eingetreten war und 3 Jahre bei dieser Firma gelernt hatte, als Achtzehnjähriger einen Ferienurlaub von 3 Tagen beanspruchen. Die Staffelung der Wartezeiten war gegenüber der des Vorjahres wesentlich erhöht und die Höchstdauer des Urlaubs um 3 Tage auf 9 Tage heraufgesetzt. Die aus der Kriegsgefangenschaft Heimgekehrten wurden in der bevorzugten Feriengewährung den Ausgewiesenen gleichgestellt. Eine wichtige Neuerung ferner war die Möglichkeit, die Urlaubstage über 6 Tage abzugelten, eine Bestimmung, die lediglich aus dem Grunde getroffen war, um den gutbeschäftigten Werken für nicht allzulange Zeit die Arbeitskräfte zu entziehen.

Verschiedene Aenderungen, die sich im Laufe des Sommers 1920 in den Bestimmungen des Rahmentarifvertrages ergeben hatten, machten im September 1920 einen Neudruck des Tarifvertrages notwendig.

Diese Neuauflage des Rahmentarifvertrages wurde vom Reichsarbeitsministerium gemäß § 1, 2 der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 für allgemein verbindlich erklärt, d. h. auch die Ferienbestimmungen wirkten nicht nur für und gegen die vertragsschließenden Parteien, sondern auch für und gegen sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber des persönlichen und fachlichen (Berufskreis), sowie des räumlichen (Tarifgebiet) Geltungsbereiches, für den der Rahmentarifvertrag von den Tarifparteien abgeschlossen war.

Den ganzen Winter 1921/22 hindurch fanden Verhandlungen in der Bezirksarbeitsgemeinschaft statt, die sich mit einer eingehenden Durchsicht des Rahmentarifvertrages befaßten, um weitere Abänderungen und Klarstellungen, welche sich im Laufe der praktischen Durchführung als notwendig herausstellten, neu zu vereinbaren. Erst am 13. Juni 1922 wurde der neue Rahmentarifvertrag endgültig abgeschlossen, der am 1. Juli 1922 in Kraft trat. Beide Parteien mußten auf die Erfüllung nach ihrer Auf-

fassung berechtigter Wünsche verzichten, um die Einigung zu ermöglichen.

Die Urlaubsbestimmungen dieses Rahmentarifvertrages zeigen gegenüber denen des Rahmentarifvertrages von 1920 wiederum für die Arbeitnehmer weitere Fortschritte: Die Höchstdauer des Ferienurlaubs war von 9 Tagen auf 12 Tage (im 16. bis 19. Jahre der Urlaubsberechtigung) gestiegen. Sie hatte also innerhalb von 3 Jahren eine Steigerung von 100 Proz. erfahren. Die Staffelung der Jahre und der dazu gehörigen Dauer des Ferienurlaubs war die alte geblieben. Erweitert wurden die Ferienbestimmungen durch die Neuaufnahme einer Bestimmung, wonach der Anspruch auf Urlaub als nicht entstanden galt, wenn der Arbeitnehmer nach Rückkehr vom Urlaub nicht mindestens eine der Dauer der Kündigungsfrist entsprechende Zeit bei dem Werke weiterarbeitete. Offenbar wollte man dadurch den Arbeitgebern eine Handhabe zur Verfügung stellen, damit sie mißbräuchlichen Urlaubsansprüchen vorbeugen konnten.

Der Grund für die Erhöhung der Höchstdauer des Ferienurlaubs war das Drängen der Arbeitnehmer, die Ferienbestimmungen weiter auszubauen; jedoch war die Verwirklichung der Erhöhung abhängig von der Nachgiebigkeit der Arbeitgeber. Daß die Arbeitgeber schließlich ihr Einverständnis zu der Erweiterung der Ferienbestimmungen gaben, lag an der durch die Inflation bedingten Scheinblüte der deutschen Wirtschaft. Der 18. Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes „Nordwest" wird eingeleitet durch die Worte: „In der das 18. Geschäftsjahr umspannenden Zeit vom 1. Juli 1921 bis 30. Juni 1922 war die Beschäftigung der Werke eine im allgemeinen rege. Es herrschte zeitweilig ein empfindlicher Mangel an gelernten Arbeitskräften".

Die Belastung der Wirtschaft durch die Arbeiterferien war 1922 eher zu ertragen als in der Zeit, in welcher die Papiermark durch die Rentenmark abgelöst wurde und der Wert von 1 Billion Papiermark auf den Wert von einer Goldmark zusammengeschmolzen war. Neben finanziellen Verlusten waren für die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie im Laufe des Jahres 1923 die Folgen der französischen Ruhrbesetzung zu tragen. Als die Franzosen das Industriegebiet besetzten, war eine auch nur annähernd normale Produktion ausgeschaltet. Die Eisenbahnen wurden stillgelegt, die Kohlenzufuhr wurde erschwert und versagte später völlig, Rohstoffe und Fertigfabrikate wurden beschlagnahmt und die Folge von alldem war, daß die weit überwiegende Anzahl der Werke völlig zum Erliegen kam. Die Mikumverträge ferner trugen dazu bei, die Last, die auf der rheinisch-westfälischen Industrie lag, noch mehr zu vergrößern. In Arbeitgeberkreisen sah man ein, daß man sich nur dann aus diesem Chaos retten konnte, wenn man bei den noch produzierenden Werken die Erzeugung steigerte. Dadurch wurde, vorausgesetzt, daß das Lohnniveau nicht auch stieg, die Produktion verbilligt

und man konnte daran denken, die Mittel für die Wiederingangsetzung der stillgelegten Betriebe zu beschaffen.

Zunächst suchte man die Arbeitszeit zu verlängern, sodann war man aber auch bestrebt, alle andern Bestimmungen des Rahmentarifvertrages einer genauen Durchsicht zu unterziehen und alle diejenigen zu beseitigen oder zu verändern, welche einer Verbilligung der Produktion hinderlich waren. Zu diesen Bestimmungen gehörten auch die in dem Rahmentarifvertrag festgelegten Ferien.

Der Arbeitgeberverband war sich darüber klar, daß für den Ferienurlaub vollständig neue Richtlinien auszuarbeiten seien. Es wurde eine Kommission eingesetzt, die sich mit der Ausarbeitung dieser Richtlinien befaßte und Anfang Januar 1924 dem Vorstand des Arbeitgeberverbandes einen Vorschlag einreichte, dessen wichtigste Bestimmung die war, daß allen Arbeitnehmern erst
nach volld. 25. L. u. n. 3jähr. ununterbr.Werkszugeh. 3 Arbeitstage,
nach volld. 30. L. u. n. 5jähr. ununterbr.Werkszugeh. 4 Arbeitstage,
nach volld. 35. L. u. n. 7jähr. ununterbr.Werkszugeh. 5 Arbeitstage,
nach volld. 40. L. u. n. 9jähr. ununterbr.Werkszugeh. 6 Arbeitstage
Urlaub zu gewähren war[1].

Diese einschneidende Bestimmung, daß sich zugleich mit der für den Anspruch auf längeren Ferienurlaub notwendigen Steigerung der Zeit ununterbrochener Werkszugehörigkeit auch die Zahl der Lebensjahre in einem gewissen Verhältnis gesteigert haben mußte, bedeutete ene doppelte Erschwerung zur Erlangung eines Urlaubsanspruches.

Die freien Gewerkschaften verhielten sich diesem Vorschlag gegenüber äußerst ablehnend. Der Christliche Metallarbeiterverband Deutschlands richtete an den Arbeitgeberverband in Düsseldorf ein Schreiben des Inhalts, daß die neuen Vorschläge auch von ihm abgelehnt werden müßten. Die verlängerte Arbeitszeit und die in Verbindung damit sich in den Betrieben ergebende Intensität verlangten gebieterisch, alles zu tun, um den Gesundheitszustand und die Arbeitslust zu erhalten. Die Vorschläge seien nicht geeignet, diese Notwendigkeiten zu erfüllen[2].

Die Verhandlungen in der Bezirksarbeitsgemeinschaft waren gleichfalls erfolglos. Als die Vertreter der Arbeitnehmer in der Sitzung vom 22. Februar 1924 fragten, ob die Arbeitgeber bereit seien, „mindestens die im alten Rahmentarifvertrag vorgesehene Zahl der Urlaubstage sowohl dem Alter als auch der Dauer nach zu gewähren", erklärten die Arbeitgeber, daß sie in dem unter dem 31. Januar 1924 überreichten Entwurf zum Rahmentarifvertrag und in verschiedenen mündlichen Ausführungen zu erkennen gegeben hätten, daß sie die im alten Rahmentarifvertrag

---

[1] Nach den Akten des Arbeitgeberverbandes für die Nordwestl. Gruppe.

[2] Verhandl. zum neuen Rahmentarifvertrag. (Akten des Arbeitgeberverbandes für die Nordwestl. Gruppe).

vorgesehene Zahl der Urlaubstage angesichts der wirtschaftlichen Lage für zu hoch erachteten. Auch den alten Aufbau der Urlaubsordnung, der die Frage der Urlaubszeit ohne Rücksicht auf das Lebensalter regelt, hielten sie für verfehlt[1].

Unter diesen Umständen konnte eine Einigung in gütlicher Verhandlung ohne Dazwischentreten des staatlichen Schlichters nicht zustandekommen. Dieser fällte am 7. März 1924 nach gescheiterten Einigungsverhandlungen einen Schiedsspruch und vertrat dabei die Ansicht, daß bei der verlängerten Arbeitszeit eine Kürzung des Urlaubs nicht erfolgen könne. Trotz der eingehenden Darlegungen der Arbeitgebervertreter, daß die Wirtschaft eine derartige Belastung nicht tragen könne, wurden die letzten gültigen Ferienbestimmungen, die den Anspruch auf Ferien und die Dauer der Ferien regeln, in den neuen Rahmentarifvertrag vom 7. März 1924 aufgenommen.

Von den übrigen Ferienbestimmungen sei hier nur die wichtigste erwähnt: Die Bezahlung während des Ferienurlaubs erfolgt nunmehr in Höhe des ausgefallenen Verdienstes und nicht mehr durch eine Vergütung nach einer bestimmten Berechnung. Als Richtlinie sollte dabei der Grundsatz dienen: „Der Arbeiter erhält für die Urlaubstage eine Vergütung in Höhe des Verdienstes, den er voraussichtlich erzielt hätte, wenn er weitergearbeitet haben würde. Zugrundezulegen ist die Stundenzahl, die seine Werksabteilung während der Urlaubstage in Betrieb war"[1].

Diese Fassung ist für beide Teile, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, gerechter. Der Arbeitnehmer bekommt jetzt als Bezahlung während seiner Ferien wirklich das, was er verdiente, wenn er seinen Ferienurlaub nicht angetreten hätte; nach den alten Bestimmungen aber wurde für die Urlaubsbezahlung der Gesamtverdienst des letzt-vergangenen Monats zugrundegelegt, danach also bekam er nicht das ausgezahlt, was er gegenwärtig in einem Urlaubsfall verdient hätte, sondern das, was er durchschnittlich pro Tag im letzten Monat verdient hätte, ganz gleich, ob im letzten Monat gestreckt gearbeitet wurde und während seines Urlaubs wieder in normaler Arbeitsschicht oder umgekehrt.

Für die Arbeitgeber dagegen war die neue Bestimmung deshalb wichtig, weil sie dem beurlaubten Arbeiter bei gestreckter Schicht nicht mehr wie bisher eine Bezahlung für die ungekürzte Arbeitsschicht ausbezahlen mußten.

Der Rahmentarifvertrag vom 7. März 1924 ist bis zur Anfertigung dieser Arbeit die letzte tarifvertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse der Arbeiter der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie.

---

[1] Aus den Akten des Arbeitgeberverbandes für die Nordwestl. Gruppe.

§ 4: Der Ruhrbergbau.

Während die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie im Mai und Juni 1919 daranging, eine Regelung des Ferienurlaubs zu treffen, verhielt sich der Bergbau, wie wir schon sahen, durchaus ablehnend, weil „durch die vielen Arbeitsausstände die Förderung in einer für unser inländisches Wirtschaftsleben sowohl wie für die Kohlenausfuhr äußerst gefahrdrohenden Weise beeinträchtigt worden sei“[1].

Wie groß der Rückgang der deutschen Steinkohlenförderung im Jahre 1919 war, läßt am besten ein Vergleich der Steinkohlenförderung der voraufgegangenen Jahre mit der des Jahres 1919 ersehen, wie ihn nachstehende Zahlen zeigen: Die Steinkohlenförderung betrug in 1000 t:

Jahr	Gesamtförderung	Ruhrgebiet	Oberschlesien	Saargebiet (ohne Lothrg.)
1913	190 109	114 487	43 435	13 217
1914	161 385	98 285	36 996	10 032
1915	146 868	86 778	38 107	8 384
1916	159 170	94 563	41 723	8 903
1917	167 747	99 365	42 752	10 265
1918	158 254	96 016	39 648	9 989
1919	116 681	67 926	25 697	8 990
1920	140 757	84 986	31 686	9 410 [2]

Diese Verminderung der Fördermengen war teils durch die Arbeitsausstände, teils aber auch durch die verminderte Arbeitszeit hervorgerufen. Hinzu kam, daß die Reparationsleistungen ein Teil dessen, was an Kohle produziert wurde, verschlangen; diese Menge kam also für die deutsche Kohlenbelieferung gar nicht in Frage. Nach dem Versailler Vertrag sollte Deutschland jährlich an Höchstmengen liefern:

an Frankreich	27	Millionen t,
an Belgien	8	Millionen t,
an Italien	4,5	Millionen t.
Summa:	39,5	Millionen t[3].

Allerdings hat die jährliche Reparationsleistung diese Höchstmengenziffer nicht erreicht. Im Jahre 1920 z. B. betrugen die Kohlenlieferungen an die Entente in 1000 t:

Monat	Steinkohle	Koks	Braunkohlenbriketts	Gesamt	Auf Steinkohlen umgerechnet
Januar	166	213	48	427	498
Februar	379	230	64	673	750
März	239	202	78	519	586
Übertrag	784	645	190	1619	1834

[1] Aus den Akten des Zechenverbandes in Essen.
[2] Wirtschaft und Statistik Nr. 2, S. 55.
[3] Versailler Friedensvertrag S. 121/122. §§ 2, 3, 4.

Monat	Steinkohle	Koks	Braunkohlen-briketts	Gesamt	Auf Steinkohlen umgerechnet
Übertrag	784	645	190	1619	1834
April	406	227	86	719	795
Mai	567	328	92	987	1096
Juni	619	280	103	1002	1096
Juli	761	355	94	1210	1329
August	1137	526	152	1815	1990
September	1143	502	121	1766	1933
Oktober	1286	556	164	2006	2192
November	1021	504	112	1637	1805
Dezember	987	436	131	1554	1693
Summa	8711	4359	1245	14315	15763 [1]

Insgesamt wurden also, auf Steinkohle umgerechnet, im Jahre 1920 rund 16 Millionen t Kohle an die Entente geliefert. Diese Ziffer bedeutet bei der geringen Fördermenge der Jahre 1919 und 1920 eine für die deutsche Kohlenbelieferung große Erschwerung. Andererseits stellten sich nach dem Kriege erhebliche Transportschwierigkeiten ein, die hauptsächlich hervorgerufen wurden: 1. Durch die Ablieferung einer Anzahl Lokomotiven und Güterwagen; 2. durch Streiks der Eisenbahner und Binnenschiffer; 3. durch die nach der Besetzung des linken Rheinufers mit Mitte 1919 andauernde Behinderung der Rheinschiffahrt[2].

Ferner übte eine unmittelbare Wirkung auf die Kohlenversorgung das Spaa-Kohlenabkommen aus. „Die Industrie mußte dazu übergehen, möglichst durch Ersatzbrennstoffe den Ausfall, den sie infolge der Ententelieferungen erleidet, auszugleichen. Die Verwendung von Rohbraunkohlen als Heizkohlen und zur Mischung steigt in dem Verhältnis, wie es die zeitraubenden und kostspieligen Umbauten der Feuerungsanlagen zulassen. Selbst Werke im Ruhrgebiet, wie Krupp, Gute Hoffnungshütte, Mannesmann, Phönix, Gelsenkirchen, Thyssen, haben sich auf die Verwendung erheblicher Mengen Rohbraunkohle eingestellt. Auch die Verfeuerung minderwertiger oder Ersatzbrennstoffe, die Streckung damit und der Verbrauch von Holz und Torf haben an Umfang zugenommen. Es ist klar, daß für die ohnehin darniederliegende Industrie die Verwendung solcher Behelfsmittel eine große finanzielle Belastung bedeutet, der sie auf die Dauer und in größerem Umfange nicht gewachsen ist. Weit schwieriger noch als die Mengenfrage ist die Sortenfrage. Durch die Ententelieferungen entsteht ein großer Ausfall an Fettkohlen, an Gas- und Flammkohlen. Diese Ausfälle sind nicht ersetzbar. Die Industrie kann sich nur durch Einfuhr ausländischer Kohle in dieser Beziehung helfen. Da die Einfuhr nur zu sehr hohen Preisen erfolgen kann,

[1] Wirtschaft und Statistik Nr. 2, S. 57, Jahrg. 1.
[2] Wirtschaft und Statistik, Jahrg. 1, Nr. 2, S. 56.

wird dadurch unsere Valuta in bedeutendem Maße geschädigt. Sie haben aber notgedrungen stattfinden müssen"[1].

So griff eins in das andere, um eine normale Kohlenbelieferung für die deutschen Konsumenten unmöglich zu machen. Schon im Sommer 1919 verschärfte sich die Kohlennot derartig, daß der Reichsarbeitsminister, um eine Gefährdung der Gesamtinteressen zu verhindern, eingriff, indem er an den Verein zur Wahrung der bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund ein Schreiben richtete, worin er die bestimmte Hoffnung aussprach, daß in dem zu erwartenden Tarifvertrag nicht nur die Arbeitszeit und der Arbeitslohn, sondern auch der Urlaub geregelt würde, damit den anzuwerbenden Arbeitern, deren Zahl zur Behebung der dringendsten Kohlennot bedeutend vergrößert werden müßte, möglichst günstige Angaben über die Arbeitsbedingungen gemacht werden könne[2].

Nach dem vorhandenen Material zu urteilen, scheint die Regelung des Ferienproblems auch im Bergbau im Vordergrund aller tarifvertraglichen Fragen gestanden zu haben. Zu derselben Zeit, in der der Brief des Reichsarbeitsministers an den Verein zur Wahrung der bergbaulichen Interessen abging, beschäftigte sich die Vorständekonferenz der 4 Bergarbeiterorganisationen: Der Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter Deutschlands, der Verband der Bergarbeiter Deutschlands, die polnische Berufsvereinigung und der Gewerkverein der Fabrik- und Handarbeiter H. D. (Abtg. Bergarbeiter) besonders mit der Frage der Ferienerteilung an die Bergarbeiter.

Die Vorständekonferenz richtete an den Zechenverband das „dringende Ersuchen", eine Sitzung zur Besprechung obengenannter Fragen in allernächster Zeit anzuberaumen, und fügte hinzu, daß „mit Rücksicht auf die hochgradige Mißstimmung, die auf einer ganzen Reihe von Schachtanlagen bezüglich dieser Fragen vorhanden sei, die Sitzung unter keinen Umständen noch länger hinausgeschoben werden dürfe"[2].

Die Mißstimmung, die in Bergarbeiterkreisen die noch nicht erfolgte Ferienregelung hervorrief, ist vom Arbeiterstandpunkt nicht schwer zu erklären: Am 13. Juni war es in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie, die örtlich auf das engste mit dem Bergbau verbunden ist, zum Abschluß eines Urlaubsabkommens gekommen und die praktische Durchführung der Ferienbestimmungen erfolgte im Juli und August in vollem Umfange. Was Wunder, daß nunmehr bei den Bergarbeitern, die alle Tage mit ansehen mußten, daß dieser oder jener ihrer Arbeitskollegen in der Eisen- und Stahlindustrie Ferienurlaub erhielt, eine verschärfte Bewegung einsetzte, ebenfalls auf eine Ferienregelung im Bergbau zu drängen?

---

[1] Wirtschaft und Statistik, Jahrg. 1, Nr. 2, S. 57.
[2] Aus den Akten des Zechenverbandes in Essen.

Trotzdem die Arbeitgeber den Urlaub für die Bergleute grundsätzlich anerkannt hatten, von einer Urlaubsgewährung aber vorläufig absehen zu müssen meinten, um nicht die Kohlennot durch Urlaubsgewährung noch mehr zu vergrößern, mußten sie wegen der drohenden Streiks eine schnelle Erledigung der Ferienregelung ins Auge fassen. Der Zechenverband lud die Arbeitgebervertreter der Arbeitskammer für den Ruhrkohlenbergbau zum 5. September zu einer Besprechung ein, in der zur Urlaubsfrage Stellung genommen werden sollte. Der Zechenverband konnte den Bergarbeiterverbänden unter der Voraussetzung, daß eine entsprechende Kohlenpreiserhöhung eintrete, ohne sich indessen verbindlich zu machen, einen Vorschlag für die Ferienregelung in der Zeit vom 1. September 1919 bis 30. Juni 1920 vorlegen, der als Voraussetzung des Ferienanspruches eine einjährige ununterbrochene Beschäftigung auf einer Ruhrkohlenzeche und eine 6monatige ununterbrochene Beschäftigung auf derselben Zeche seit der letzten Einstellung des Bergarbeiters vorsah. Die Ferien sollten vom 17. Lebensjahr an unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden und ihre Dauer sollte betragen:

bei 1jähriger Beschäftigung 3 Arbeitstage,
bei 3jähriger Beschäftigung 4 Arbeitstage,
bei 5jähriger Beschäftigung 5 Arbeitstage,
bei 7jähr. u. läng. Beschäft. 6 Arbeitstage.

Die folgenden Bestimmungen lassen die enge Anlehnung an die Ferienbestimmungen in der Eisen- und Stahlindustrie erkennen. Auch im Bergbau sollte Kriegs- und Militärdienst nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gelten, wörtlich übernommen ist die Bestimmung über die Vertretungspflicht der Arbeiter sowie das Verbot anderer Lohnarbeit in der Urlaubszeit und die Entschädigungslosigkeit bei nicht genommenem Urlaub. Ferner finden wir auch hier die Bestimmung wieder, daß unentschuldigte sowie unberechtigte Arbeitsversäumnis von der Urlaubszeit ohne Entgelt in Abzug gebracht wird.

Am 12. September kam es mit den Bergarbeiterverbänden wiederum zu Verhandlungen, die ein Ergebnis zeitigten, gegen welches in der Hauptversammlung vom 15. September Einwände nicht erhoben worden sind. Die Bergarbeiterverbände erreichten eine günstigere Staffelung der Wartezeiten als in dem Vorschlag des Zechenverbandes vorgesehen war. Nach einjähriger Beschäftigung sollten dem Bergarbeiter 3 Arbeitstage Ferien gewährt werden, nach 2jähriger 4 Arbeitstage, nach 3jähriger 5 und nach 4jähriger und längerer Beschäftigung 6 Arbeitstage. Die übrigen Bestimmungen wurden dem Vorschlag des Zechenverbandes entnommen und von den Bergarbeiterverbänden anerkannt.

Von einer Festlegung der Urlaubstermine nahm man zunächst noch Abstand, da die endgültige Regelung der Urlaubsfrage der Reichsarbeitsgemeinschaft Bergbau vorbehalten war. Jedoch wurden die Vorbereitungen für die Urlaubserteilung auf der in der Vereinbarung getroffenen Grundlage in Angriff genommen.

Die zentrale Regelung des Ferienproblems durch die Reichsarbeitsgemeinschaft nahm aber längere Zeit in Anspruch, als man erwartet hatte und deshalb sah sich der Zechenverband auf Drängen der Arbeitnehmerverbände genötigt, eine Zechenbesitzerversammlung einzuberufen, die sich für eine Inkraftsetzung des Urlaubsabkommens entschied.

Am 29. September war nun auch im Ruhrbergbau der Ferienurlaub gültig geworden. Jedoch sollten die getroffenen Bestimmungen nur eine vorläufige Regelung sein, die endgültige Regelung des Ferienproblems im Bergbau lag nach wie vor der Reichsarbeitsgemeinschaft ob.

Schon im Juli 1919 wurde in einer Sitzung der Reichsarbeitsgemeinschaft die Frage der Gewährung von Urlaub für die Belegschaften des Steinkohlenbergbaues eingehend besprochen. Grundsätzlich stimmten damals die Arbeitgeber dem Verlangen nach Ferienerteilung zu. Es wurde aber auch damals darauf aufmerksam gemacht, daß die überaus ernste Lage der Kohlenversorgung sich unter dem Einfluß der Friedensbedingungen zu einer fürchterlichen Gefahr für das gesamte Wirtschaftsleben auswachsen würde.

In dieser Sitzung wurde der Beschluß gefaßt, nach Klärung der Verhältnisse in den einzelnen Bezirken im Herbst erneut über die Art und Weise der Durchführung der Urlaubsgewährung zu verhandeln[1].

Als die Reichsarbeitsgemeinschaft Anfang Oktober wieder zusammentrat, sah sie sich betreffs der Ferienfrage vollständig anderen Verhältnissen gegenüber als man erwartet hatte: In den meisten Bergbaubezirken, wie auch im Ruhrkohlenbergbau, waren inzwischen die Urlaubsbestimmungen in Kraft getreten, sodaß im Bergbau schon Ferien erteilt wurden, ehe überhaupt die Reichsarbeitsgemeinschaft darüber beschlossen hatte. Die Versammlung der Reichsarbeitsgemeinschaft fand sich mit den bestehenden Zuständen ab und bestätigte die in den einzelnen Bergbaubezirken getroffenen Abmachungen, beschloß aber, eine Kommission von je 5 Arbeitgebern und Arbeitnehmern (aus jedem Bergbaubezirk einer) einzusetzen, die einheitliche Richtlinien in der Urlaubsgewährung für die Zeit nach Ablauf der ersten Abmachungen aufstellen sollte[2].

Das Ergebnis der Kommissionsverhandlungen hatte in dem wichtigsten Punkte der Ferienregelung, der Höchstdauer, zu keiner Einigung geführt, da die Arbeitnehmer in ihrem Vorschlag die Höchstdauer der Ferien um 200 Proz. gegenüber der letzten Ferienregelung gesteigert hatten. Die Arbeitgeber beschäftigten sich nun in den einzelnen Bergbaubezirken mit dem Vorschlag der Arbeitnehmer, indem sie zwecks Durchberatung der Arbeitnehmerforderungen Unterkommissionen schufen.

---

[1] Vgl. Bergarbeiterzeitung, 31. Jahrg., Nr. 30 vom 26. 7. 1919.
[2] Aus den Akten des Zechenverbandes.

Der erweiterte Geschäftsausschuß und die Unterkommission des Zechenverbandes zog zur Beratung in der Sitzung vom 15. Januar 1920 einen Vertreter des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller hinzu, da gerade die Eisenindustrie an der Frage der Urlaubserteilung besonders interessiert war. Die Versammlung der Arbeitgeber wünschte eine Klärung darüber herbeizuführen, ob und welche Zugeständnisse in der Urlaubsfrage gemacht werden könnten. Man kam zu dem Ergebnis, daß mit Rücksicht auf die Kohlennot an eine Ausdehnung des Urlaubs nur dann zu denken sei, wenn ein Ausgleich durch Ueberschichten geschaffen würde[1]. Nachdem die Stellungnahme der Bergbaubezirke zu den Arbeiterforderungen von der Fachgruppe Bergbau eingeholt war, nahmen die Vorarbeiten in der Reichsarbeitsgemeinschaft ihren Fortgang.

Am 3. März 1920 einigte man sich in der Reichsarbeitsgemeinschaftskommission auf allgemeine Richtlinien, die keinen zwingenden Charakter trugen. In diesen Richtlinien, die sich im allgemeinen an die oben angeführten Forderungen der Bergarbeiter hielten, kam auch zum Ausdruck, daß eine Differenzierung des Urlaubs für die Arbeiter unter und über Tage grundsätzlich erwünscht sei, eine Ansicht, welche bei Berücksichtigung der Ungleichartigkeit der körperlichen Anstrengungen, die die Unter-Tage- und Über-Tagearbeit erfordert, durchaus berechtigt ist. Von einer Regelung der Dauer des Urlaubs und des Lebensalters, bei dem die Urlaubsgewährung beginnt, war in den Richtlinien nicht die Rede, da „die Regelung dieser Fragen angesichts der Verschiedenheit der Arbeitsbedingungen und der wirtschaftlichen Verhältnisse in den einzelnen Bergbaubezirken einer zentralen Einigung nicht zugänglich sei und besser den einzelnen Bezirksarbeitsgemeinschaften überlassen bliebe“[1]. Andererseits lag auch hier die Gefahr nahe, daß die verschiedenen Urlaubsverhältnisse in den einzelnen Bezirken bei den jeweiligen Verhandlungen ausgespielt würden, die Verhandlungen also endlos sein würden. Daher war die Reichsarbeitsgemeinschaft der Ansicht, daß auch die Urlaubsdauer zentral geregelt werden müsse und gab der Kommission den Auftrag, nochmals zusammenzutreten. Am 15. April endlich kam man zu einer vernünftigen Einigung, welche für beide Vertragsparteien bindend war.

Die Ferienbestimmungen zeigten in dieser zentralen Regelung einige Neuerungen, die für die Arbeitnehmer große Fortschritte in der Feriengewährung bedeuteten. Die Voraussetzung für die Gewährung des Urlaubs (einjährige ununterbrochene Beschäftigung einschließlich einer 6monatigen ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber seit der letzten Anlegung) galt für diejenigen Bergleute der abgetretenen Bergbaugebiete nicht, welche

[1] Aus den Akten des Zechenverbandes.

innerhalb eines Halbjahres aus diesen Gebieten ausgewiesen wurden oder fortzogen. Diese Bergarbeiter hatten also schon im 1. Jahre ihrer Tätigkeit den Ferienanspruch, der ihnen nach der Dauer ihrer Beschäftigung im abgetretenen Gebiete zukam.

Nach Ablauf der Wartezeit ermöglichte ferner die zentrale Ferienregelung die volle Anrechnung einer nachgewiesenen Tätigkeit in anderen Bergbaubezirken auf den jeweiligen Urlaubsanspruch eines Bergarbeiters. Demnach war ein Arbeitswechsel für einen Arbeiter nicht mehr mit der unangenehmen Wirkung verknüpft, daß alle auf der alten Arbeitsstelle verbrachten Beschäftigungsjahre für den Ferienanspruch bei dem neuen Arbeitgeber nicht angerechnet wurden. Im Bergbau war somit eine Forderung, die schon im Jahre 1919 die Arbeiter in der Eisen- und Stahlindustrie erhoben hatten, zur Wirklichkeit geworden.

Die Höchstdauer der Ferien war nach den neuen Bestimmungen für die über Tage arbeitenden Bergleute auf 9 Arbeitstage nach 7jähriger Tätigkeit, für die unter Tage arbeitenden Arbeiter sogar auf 12 Arbeitstage, allerdings erst nach 20jähriger Tätigkeit, gestiegen gegenüber der alten bezirklichen Regelung vom September 1919, welche nur 6 Arbeitstage Urlaub im Höchstfalle gewährte. Die Höchstdauer der Ferien für die Arbeiter im Braunkohlen-, Kali- und Erzbergbau waren dagegen für Uebertagearbeiter um einen Tag, für Untertagearbeiter zwei Tage gegenüber der Höchstdauer der Ferien im Steinkohlenbergbau zurückgeblieben.

Während nach der alten Ferienregelung von 1919 ein Urlaubsanspruch für den 18 Jahre alten Arbeiter entstehen konnte, war nach der neuen Regelung schon dem 17jährigen Arbeiter ein Urlaubsanspruch zugebilligt worden, falls er die übrigen Voraussetzungen erfüllt hatte.

Die von den Arbeitgebern in der Sitzung vom 15. Januar vorgesehene Bestimmung, daß die Verlängerung des Urlaubs von dem Verfahren von Ueberschichten mit Rücksicht auf die Kohlennot abhängig gemacht werden müsse, war in der neuen Regelung nicht aufgenommen worden, jedoch hatte man sich geeinigt, daß in dringenden Notfällen im Einvernehmen mit der (Bezirks-)Gruppe der Reichsarbeitsgemeinschaft für den Bergbau eine Einschränkung der Urlaubsdauer erfolgen könne, wenn in diesen Fällen für die ausgefallenen Urlaubstage neben dem Arbeitslohn die tarifmäßige Urlaubsvergütung gezahlt würde.

Alle übrigen Bestimmungen über Vertretungspflicht, Verbot der Uebernahme von Lohnarbeit während der Ferien, unentschuldigte und unberechtigte Arbeitsversäumnis, Entschädigungslosigkeit bei freiwilligem Verzicht auf Urlaub wurden aus der alten bezirklichen Regelung des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues übernommen.

Die Vorteile einer zentralen Regelung des Ferienproblems machten sich bald bemerkbar: Bei jeder Neufassung des Rahmentarifvertrages im rheinisch-westfälischen Bergbau wurden die Ur-

laubsbestimmungen der Reichsarbeitsgemeinschaft wieder aufgenommen.

Das Jahr 1921 brachte dem Bergbau einen Umschwung in seiner Wirtschaftslage: Aus der Kohlennot war Absatzmangel geworden. Dr. Karl Uhlig-Karlsbad stellte, wie die Bergwerkszeitung meldet[1], Anfang 1921 eine Berechnung auf, wonach England und Amerika schon damals unter einem riesigen Ueberfluß an Kohle zu leiden hatten. Nach Uhligs Berechnung wurde der Weltmarkt von Amerika mit 600 Millionen t und England mit 230 Millionen t Kohlenproduktion im Jahre 1920 beherrscht. Die Kohlenproduktionszahlen dieser beiden Länder stellten Zweidrittel der Weltproduktion dar, und dabei war die Kohlenproduktion dieser Länder immer noch im Steigen. Amerika z. B. hatte im Dezember 1920 40 Proz. an Kohle mehr herausgebracht als vor dem Weltkriege. Da auf der andern Seite der Verbrauch in Amerika wegen einer Wirtschaftskrise stark im Rückgange war, wurden ungeheuere Kohlenmengen disponibel, die auf den Markt drückten und nach Ausfuhr strebten. Nicht anders war es um diese Zeit in England. Auch hier war der Drang zum Kohlenexport groß und man hat weit unter Preis exportieren müssen, um nicht die heimische Kohlenwirtschaft einer Katastrophe anheimfallen zu lassen.

Diese Verhältnisse mußten natürlicherweise auch auf die deutsche Kohlenwirtschaft wirken. Der Absatz ins Ausland mußte unter dieser schweren Konkurrenz Einbuße erleiden, selbst den Inlandsmarkt bedrohte die Auslandskonkurrenz und so entstand der Absatzmangel, der wiederum die Zechenverwaltungen veranlaßte Feierschichten in der Kohlenförderung einzulegen.

Obwohl diese Zeit für die Beschäftigung der Arbeiter nicht günstig war, verlangten sie doch von den Arbeitgebern eine weitherzige Auslegung der Urlaubsbestimmungen. Die Arbeitgeber andererseits waren darauf bedacht, die Ferienbestimmungen einer der kritischen Lage angemessenen Interpretation zu unterziehen. Aus dieser gegensätzlichen Stellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstanden neue Streitfragen und die Urlaubskommission sah sich veranlaßt, die Auslegung einiger Zweifelsfragen aus dem Reichsurlaubsabkommen für die Folgezeit festzulegen. (Anrechnung willkürlicher Feierschichten auf den Urlaub, Regelung des Urlaubsanspruches bei Stellenwechsel[2].)

Die ungünstige wirtschaftliche Lage verschärfte sich am Ende des Jahres 1923 in zunehmendem Maße. Der Ruhreinbruch zeigte auch im Bergbau seine katastrophalen Folgen. Die Reparationsleistungen, die schon in den vorangegangenen Jahren die Kohlenwirtschaft belastet hatten, wurden im Jahre 1923 abgelöst durch die unmittelbare französische Ausnutzung der Ruhrzechen. Wenn

---

[1] Deutsche Bergwerkszeitung Nr. 37 vom 13. 2. 1921: Der Kohlenüberfluß der Welt.

[2] Aus den Akten des Zechenverbandes.

auch das Ergebnis dieser Ausbeutung äußerst gering war und auch nach erfolgter Einrichtung der Besatzungsmächte im Ruhrrevier stets hinter den Reparationsleistungen des Jahres 1922 zurückblieb, so trat doch durch den passiven Widerstand, den die Bevölkerung des Industriegebietes den Besatzungstruppen leistete, eine vollständige Lähmung der Kohlenproduktion ein: An der Ruhr wurden statt 93 Mill. t Steinkohlen und 24½ Mill. t Koks des Jahres 1922 nur 40 Mill. t Steinkohlen gefördert und 9 Mill. t Koks erzeugt[1]. Dieses Bild spiegelte Deutschlands Außenhandel mit Steinkohle wieder: Während im Jahre 1922 5,1 Mill. t ausgeführt wurden, betrug die Ausfuhr im folgenden Jahre nur 1,2 Mill. t. Dagegen stieg die Einfuhr an Steinkohlen von 12,6 Mill. t im Jahre 1922 auf 25,2 Mill. t im Jahre 1923[1]. Um die deutsche Wirtschaft in weitestem Umfange von der fremden Kohle unabhängig zu machen, sei vor allem erforderlich, so meinte der Vertreter der Bergbaubehörden in der Reichskohlenratssitzung vom 24. Januar 1924, daß die Schichtleistung des Bergmanns wieder an die Höhe derjenigen in der Vorkriegszeit herangebracht würde[2].

Das einzige Mittel, um nach der Inflation und der Aufgabe des passiven Widerstandes eine Wirtschaftskatastrophe zu vermeiden, war die Verringerung der Produktionskosten, indem man einerseits die Betriebsorganisation und die technischen Einrichtungen zu vervollkommnen suchte, andererseits aber auch darauf bedacht war, durch Steigerung der Arbeitsleistung bei gleichem Entgelt zu einer Herabsetzung der Kosten des Produkts zu gelangen.

Man schloß also wie in der Eisen- und Stahlindustrie auch im Bergbau Mehr-Arbeitsabkommen ab und war zugleich bemüht, alle jene Abmachungen, die einer Produktionsverbilligung im Wege standen, zu revidieren. Unter diese fielen auch die tarifvertraglichen Ferienbestimmungen. Es war nun aber nicht möglich, die in den einzelnen Bergbaubezirken bestehenden Ferienbestimmungen zu ändern, solange das Reichsurlaubsabkommen bestand, denn dieses war ja für den gesamten Bergbau bindend.

Unter Hinweis darauf, daß das Reichsurlaubsabkommen zu wenig die Verschiedenheiten der einzelnen Bergbauzweige und Bezirke berücksichtige und besonders die letzten Monate der wirtschaftlichen Depression gezeigt hätten, daß es in seiner jetzigen Form für die einzelnen Bezirke untragbar sei, kündigte am 28. Dezember 1923 die Fachgruppe Bergbau des Reichsverbandes der deutschen Industrie namens der Arbeitgeber des gesamten Bergbaues das Reichsurlaubsabkommen.

Auf die tarifvertraglichen Ferienbestimmungen des rheinisch-westfälischen Bergbaues hat die Kündigung des Reichsurlaubsabkommens keinen Einfluß ausgeübt, nach wie vor blieben die Bestimmungen bestehen, bzw. wurden sie in einen neuen Rahmen-

[1] Wirtschaft und Statistik, 4. Jahrg., S. 230.
[2] Deutsche Bergwerkszeitung, 25. Jahrg., Nr. 22 v. 26. 1. 24.

tarifvertrag übernommen, der am 29. Mai 1924 für verbindlich erklärt war.

§ 5: Das rheinisch-westfälische Baugewerbe.

Nicht so erfolgreich wie die Arbeitnehmerverbände in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau waren die Bauarbeiterverbände in der Verwirklichung des Feriengedankens im Baugewerbe, weil nämlich hier die wirtschaftlichen Verhältnisse ganz anders gelagert sind als die der übrigen Industrien[1]. Bevor wir uns mit dem Kampf um die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems im Baugewerbe befassen, wollen wir uns zunächst mit der Organisation der baugewerblichen Arbeitgeberverbände beschäftigen, weil sie naturgemäß auf die Gestaltung der tarifvertraglichen Festlegungen der Arbeitsbedingungen einen großen Einfluß haben muß.

Gemäß der verschiedenen industriellen Arten, die das Baugewerbe umfaßt, bestehen auch verschiedene Arbeitgeberverbände, nämlich für den Hochbau der deutsche Arbeitgeberbund für das Baugewerbe e. V. (D.A.B.), für den Tiefbau der Reichsverband des deutschen Tiefbaugewerbes (R.D.T.), für gemischte Betriebe und den Eisenbetonbau der Beton- und Tiefbau-Arbeitgeberverband für Deutschland e. V. (B.T.A.). Von diesen 3 Zentralverbänden hat nun der D.A.B. eine bezirkliche und örtliche Untergliederung, während bei dem R.D.T. und dem B.T.A. für die von ihnen erfaßten Betriebe die unmittelbare Mitgliedschaft zum Zentralverband besteht.

Dieser durch die Natur des Baugewerbes bedingten nichteinheitlichen Arbeitgeberorganisation stehen die geeinten Gewerkschaften gegenüber. Um diesen eine engere einheitliche Kampffront gegenüberzustellen, wurden die zwischen den drei Organisationen der Arbeitgeber schon in der Vorkriegszeit begonnenen Verhandlungen über einen Einheitsverband im Sommer 1921 fortgesetzt, nachdem schon im Jahre 1919 durch die Zentralarbeitsgemeinschaft in der Reichsarbeitsgemeinschaft Baugewerbe eine Annäherung stattgefunden hatte.

Die Verhandlungen brachten zwar das gewünschte Ziel, den „Reichsbund baugewerblicher Arbeitgeberverbände", nicht, da die organisatorische Verschiedenheit der Verbände damit nicht in

---

[1] Die Bezeichnung des Baugewerbes als „Industrie" erscheint paradox. Obwohl das Baugewerbe im Hochbau den Charakter eines Gewerbe beibehalten hat, berechtigen uns nicht allein der Beton- und Tiefbau wegen ihres industriellen Charakters zur Bezeichnung des Gesamtbaugewerbes als Industrie, sondern wir können auch häufig im folgenden beobachten, daß Beton- und Tiefbau auch da noch als „Gewerbe" bezeichnet werden, wo sie längst die typischen Merkmale einer Industrie angenommen haben. Schließlich sei darauf hingewiesen, daß vielfach das Baugewerbe als „Schlüsselindustrie" bezeichnet wird.

Einklang zu bringen war. Trotzdem waren die Verhandlungen nicht vergeblich gewesen: Der R.D.T. und B.T.A., die auch organisatorisch nahe verwandt waren, schlossen sich am 9. Dezember 1921 zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammen und am 18. Januar 1922 wurde eine vorläufige Vereinbarung zwecks Schaffung einer Tarifgemeinschaft zwischen der neu entstandenen Arbeitsgemeinschaft und dem D.A.B. getroffen, die durch die Abmachung vom 15. Juni 1922 ihre endgültige Form erhielt. Das Ziel der Arbeitsgemeinschaft war der engere Zusammenschluß des gesamten Baugewerbes[1], der Zweck der Tarifgemeinschaft „der Abschluß und die Durchführung von einheitlichen und gemeinschaftlichen Reichstarifverträgen für die Arbeitnehmergruppen des Hoch-, Beton- und Tiefbaugewerbes"[2]. Daß im Anfang des Jahres 1925 insofern eine Umgruppierung eintrat, als die Arbeitsgemeinschaft zwischen dem R.D.T. und dem B.T.A. aufgelöst und eine neue Arbeitsgemeinschaft zwischen dem R.D.T. und D.A.B. geschlossen wurde, spielt für die Entwicklung des Feriengedankens im Baugewerbe keine Rolle.

Der kräftige Anstoß zu den Einigungsbestrebungen in der Arbeitgeberverbandsorganisation des Baugewerbes wurde durch das Ziel gegeben, für das gesamte Baugewerbe einen einheitlichen Reichstarifvertrag zu schaffen. Die Institution des Reichstarifvertrages war allerdings im Baugewerbe nicht neu, hatten doch in ununterbrochener Reihenfolge seit 1908 Reichstarifverträge bestanden. Seit 1919 schloß das Tiefbaugewerbe neben dem Hoch- und Betonbau einen eigenen Reichstarifvertrag ab, sodaß also im Baugewerbe nebeneinander zwei Reichstarifverträge Gültigkeit hatten.

Eine der viel umstrittensten Differenzen war nun zweifellos die vorläufige Regelung des Ferienproblems in den beiden Reichstarifverträgen von 1920—1922, sodaß man in der Behauptung nicht fehlgeht, das Ferienproblem habe einerseits auf die Einigungsbestrebungen der baugewerblichen Zentralverbände einen großen Einfluß gehabt, sei aber andererseits selbst in seiner Verwirklichung und Ausgestaltung durch diese beeinflußt worden.

Nachdem in der Arbeiterpresse in den ersten Nachkriegsjahren auch für das Baugewerbe der Ferienurlaub begründet war, tauchte die Ferienforderung der Bauarbeiter zum erstenmal in den Verhandlungen um den Reichstarifvertrag von 1920—22 am 14. 4. 1920 in einer Hannoverschen Sitzung auf. Das Organ des D.A.B. berichtet von dieser Sitzung[3], hinsichtlich der tariflichen Festlegung von Ferien für Bauarbeiter hätten die Arbeitervertreter überzeugende Gründe dafür nicht vorbringen können, daß eine Einrichtung, die für Fabrik- und Werkstattarbeiter vielleicht an-

---

[1] Vorstandsbericht des B.T.A. über die Verbandsjahre 1922/23, S. 111.

[2] Derselbe, S. 115.

[3] Das Baugewerbe, Jahrg. 1920, Nr. 17, S. 158.

gebracht sei, auch in einem Saisongewerbe, das in der Regel mehr Ruhetage habe, als ihm erwünscht, notwendig sei. Die Vertreter der Arbeiter hätten ferner in der Praxis einen gangbaren Weg nicht zeigen können, auf dem bei dem fortwährenden Wechsel der Arbeitstelle der Bauarbeiter eine gerechte Heranziehung der beteiligten einzelnen Arbeitgeber zu den Lasten des Urlaubs durchgeführt werden könnte, die sehr erheblich seien und eine schwere neue Bedrückung des darniederliegenden Baugewerbes bedeuteten. Allgemeine Zugeständnisse seien von der Arbeitgeberseite nicht möglich. In den folgenden Verhandlungen, in denen über die Ferienfrage lebhafte Debatten stattfanden, kam man zu keiner Einigung, sodaß der neue Reichstarifvertrag an dieser Frage zu scheitern drohte, da er nur als Ganzes angenommen oder abgelehnt werden konnte. In der Ueberzeugung, „daß bei der Entwicklung des Arbeitsrechts seit der Revolution und unter den schwierigen innenpolitischen Verhältnissen in der ersten Hälfte des Jahres 1920 für die Arbeitgeber nichts Besseres zu erreichen war"[1], erklärten sich schließlich die Vertreter der Arbeitgeber mit der Aufnahme eines Kompromißvorschlages als protokollarische Erklärung in den Reichstarifvertrag einverstanden, die von den Unparteiischen folgendermaßen formuliert war: „Die Arbeitgeber erklären, die Gewährung von Ferien grundsätzlich nicht abzulehnen, halten aber wegen der besonderen Schwierigkeiten im Baugewerbe Vorbereitungen für erforderlich, die für das Jahr 1920 Ferien noch nicht ermöglichen. Nach Abschluß des Tarifvertrages wird eine aus Vertretern der Vertragsparteien bestehende Kommission eingesetzt, die zu prüfen hat, wie Ferien im Baugewerbe durchführbar sind. Die Kommission hat bis zum 31. Dezember 1920 über ihre Entschließung zu berichten. Kommt eine Einigung oder ein Abschluß nicht zustande, so kann jede Partei das Haupttarifamt zur E n t s c h e i d u n g anrufen"[2].

Dieselbe Erklärung wurde in dem Reichstarifvertrag für das Tiefbaugewerbe aufgenommen. Nur im letzten Satz wich sie von der des Hochbaugewerbes ab. Dieser lautete: „Kommt eine Einigung oder ein Abschluß nicht zustande, so kann jede Partei das Haupttarifamt zur E i n i g u n g anrufen"[3].

Auf Grund der übernommenen Verpflichtungen wurde von den Vertragsparteien eine Kommission gebildet, die im Laufe des Jahres 1920 die Ferienfrage eingehend behandelte. Die Arbeitnehmerverbände legten der Kommission einen Entwurf einer Ferienordnung für das deutsche Baugewerbe vor.

Die einzelnen Ferienbestimmungen waren allgemeinen Gesichtspunkten folgenden Inhalts untergeordnet: Anspruch auf

---

[1] Das Baugewerbe, Jahrg. 3, Nr. 18, S. 197.

[2] Reichstarifvertrag f. d. Baugewerbe v. 29. V. 20: Protokollarische Erklärung, Ziff. 5.

[3] Reichstarifvertrag für das Tiefbaugewerbe v. 21. VII. 20: Protokollarische Erklärung, Ziff. 7.

Ferien, Dauer der Ferien, Aufbringung der Mittel für die Ferien, Verwaltung der Mittel, Beginn der Ferien.

Nach einer 40wöchigen Karenzzeit sollte jeder Bauarbeiter in der Zeit vom 15. April bis 15. Oktober auf Ferien Anspruch haben. Für die Dauer der Ferien wurden vorläufig 6 Werktage für alle Bauarbeiter vorgeschlagen.

Das Problem der Aufbringung der Mittel für die Bauarbeiterferien bedurfte angesichts der durch die dauernde Fluktuation der Bauarbeiter geschaffenen Unmöglichkeit, die einzelnen Bauunternehmer auch nur annähernd gleich durch die Aufbringung der Mittel zu belasten, in dem Vorschlag einer eingehenden Erörterung. Die Arbeitnehmer dachten sich die Lösung dieser Frage folgendermaßen[1]: Die Mittel zur Gewährung von Ferien an Bauarbeiter werden durch Erhebung von Ferienbeiträgen von den Arbeitgebern aufgebracht. Jeder im Baugewerbe in Arbeit stehende oder in Arbeit tretende Arbeiter erhält von einem Arbeitgeber eine Ferienkarte, in die allwöchentlich eine Ferienmarke in Höhe des 1½-fachen Stundenlohnes der gelernten Arbeiter des Tarifgebietes zu kleben ist. Durch Aufdruck des Firmenstempels werden die eingeklebten Ferienmarken vom Arbeitgeber entwertet, um Mißbrauch mit den Marken zu verhindern. Weniger als 3 Tage Arbeit in der Woche befreien von dem Kleben der Ferienmarken.

Zur Verwaltung der Mittel für die Bauarbeiterferien sollte in jedem Tarifgebiet von den am Reichstarifvertrag beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine Ferienkasse ins Leben gerufen werden.

Diese umständliche Verwaltungsorganisation zeigt schon die große Schwierigkeit der Verwirklichung des Feriengedankens im Baugewerbe. Zudem mußten natürlich die anderen Fragen, die auch in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau geregelt waren, wie das Verbot von Lohnarbeit in den Ferien, die Frage, ob Krankheit und unverschuldete Arbeitslosigkeit (dazu im Baugewerbe Witterungsverhältnisse und Baustoffmangel!) als Arbeitsunterbrechung zu gelten habe, in eine tarifvertragliche Regelung aufgenommen werden. Dieser Entwurf lehnt sich in der Durchführung des Feriengedankens eng an das zwischen österreichischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Baugewerbe getroffene Uebereinkommen vom 1. August 1920 an, das die gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeiterurlaub einer Aenderung zugunsten der Bauarbeiter unterzog[2]. Sowohl das Ferienmarkensystem wie auch die Ferienforderung für alle Arbeiter ohne Rücksicht auf die Dauer der Zugehörigkeit zum einzelnen Betrieb nach einer bestimmten Zeit der Berufszugehörigkeit scheint dem österreichischen Arbeiterurlaubs-Uebereinkommen entnommen zu sein.

---

[1] Vgl. die Baugewerkschaft, 21. Jahrg., Nr. 44, S. 171.

[2] Vgl. Das Baugewerbe, Jahrg. 4, Nr. 3, S. 19: Das Arbeiterurlaubsübereinkommen im österreichischen Baugewerbe.

Aus dem ersten Satz des Entwurfes der Ferienordnung — „zwischen dem deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe und dem Betonarbeitgeberverband für Deutschland einerseits und dem deutschen Bauarbeiterverband, dem Zentralverband der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, dem Zentralverband Christlicher Bauarbeiter Deutschlands und dem Zentralverband der Maschinisten und Heizer Deutschlands andererseits wird auf Grund der protokollarischen Erklärung Nr. 5 des Reichstarifvertrages für das Baugewerbe folgende Ferienordnung für das deutsche Baugewerbe vereinbart" — ist ersichtlich, daß die Arbeiterverbände zunächst eine Ferienregelung nur im Hochbaugewerbe beabsichtigten. Daher war der Entwurf zunächst auch nur dem D.A.B. vorgelegt worden. Da in den Kommissionssitzungen eine Einigung aber nicht zustande kam, wandten sich die Gewerkschaften gemäß Ziffer 5 der protokollarischen Erklärung des Reichstarifvertrages an das Haupttarifamt.

Mit der ersten Sitzung des Haupttarifamtes in der Ferienangelegenheit am 18. 12. 1920 wurden die hartnäckigen Kämpfe der Bauarbeiter um Ferien eingeleitet, die sich jahrelang hinzogen und schließlich nach einem nur vorübergehenden Erfolg ergebnislos verliefen. Es kann nicht die Aufgabe dieser Arbeit sein, den Verlauf der vielen stattgefundenen Verhandlungen über die Ferienfrage bis ins einzelnste zu verfolgen; im folgenden sollen nur die wichtigsten Resultate der zahlreichen Verhandlungen hervorgehoben werden.

Die Absicht der Arbeitehmerverbände, zuerst im Hochbaugewerbe Ferien einzuführen, wurde dadurch zunichte gemacht, daß auf Einspruch der Arbeitgeber die Ferienfrage gemeinsam vor den vereinigten Haupttarifämtern des R.D.T. und D.A.B. verhandelt wurde, da man eine Schwächung der Konkurrenzfähigkeit der Mitglieder des D.A.B. befürchtete, wenn eine Regelung der Ferienfrage für die Mitglieder des R.D.T. nicht erfolgen würde.

Die Verhandlungen im Februar 1921 vor den gemeinsamen Haupttarifämtern führten zu keinem befriedigenden Abschluß, auch da nicht, als die Unparteiischen vorschlugen, man solle jedem Bauarbeiter, der vom 1. Februar 1920 an 40 Wochen im Hoch- oder Tiefbau gearbeitet hätte, auf Ferien Anspruch geben und die Mittel durch eine Stundenlohnerhöhung von 20 Pfennigen aufbringen, die an eine von den vier Arbeitnehmerorganisationen zu gründende und auf ihre Kosten zu verwaltende Ferienkasse abzuführen seien. Von den Arbeitgebern wurde der Vorschlag unter Hinweis auf die geringen Mittel, die im deutschen Reiche für die Bautätigkeit zur Verfügung ständen, abgelehnt, die Arbeitnehmer aber erklärten sich mit dem Vorschlag nicht einverstanden, weil die Regelung der Kostenfrage einer glatten Abwälzung der Kosten für Ferien auf die Arbeiter gleichkäme[1].

[1] Das Baugewerbe, Jahrg. 3, Nr. 10, S. 104/105.

Da man auf diesem Wege nicht weiter kam, versuchte man durch Kommissionsverhandlungen zu einem Ergebnis zu gelangen, die aber auch alle fehl schlugen, obwohl die Arbeitgeber sich damit einverstanden erklärten, Ferien zu gewähren, deren Bezahlung sie aber nicht tragen wollten. Die Arbeiter dagegen forderten für jeden Ferientag den achtstündigen Tariflohn als Ferienlohn. Inzwischen war der 16. Iuni herangekommen, an welchem Tage die Kommissionsarbeiten abgeschlossen sein sollten. Da dies nicht der Fall war, griff wie vereinbart das Haupttarifamt wieder ein und kam am 5. August zu einer Entscheidung, die freilich die Arbeitgeberverbände nicht anerkannten, die aber trotzdem auf Grund der oben erwähnten protokollarischen Erklärung des Hochbau-Reichstarifvertrages und des § 9 Ziffer 7 des Tiefbauvertrages[1] vom Haupttarifamt als verbindlich hingestellt wurde. Danach sollten dem Bauarbeiter 3 Werktage Ferien zuerkannt werden, wenn er bis zum 30. September mindestens 40 Wochen in demselben Geschäft gearbeitet hatte. Der Ferienanspruch sollte weder durch Feierzeit wegen der Witterungsverhältnisse und Materialmangels noch durch Betriebsstörung oder Krankheit des Arbeiters beseitigt werden können. Außerdem sollten die Ferien in die Zeit vom 15. Juli bis 15. November, also in die Bausaison fallen[2].

Die Ansprüche bezüglich der Dauer der Ferien waren angesichts des hartnäckigen Widerstandes der Arbeitgebervertretungen bis zu dieser Entscheidung immer geringer geworden. Schließlich geht der Kampf arbeiterseits nicht mehr um die mehr oder weniger längere Dauer der Ferien, sondern ganz allein darum, daß überhaupt Ferien unter Fortzahlung des Lohnes, einerlei in welcher Höhe, tarifvertraglich festgelegt werden. Nur so ist es zu erklären, daß die Arbeitnehmer sich mit obiger Entscheidung zufrieden gaben, welche gegenüber dem Vorschlag der Unparteiischen vom 12. Iuli die Feriendauer unter gleichzeitiger Heraufsetzung der Dauer der Betriebszugehörigkeit um 10 Wochen um 1 Tag verkürzte. Zu der erfolgten Entscheidung schrieb die Arbeiterpresse: „Von vornherein sei betont, daß das, was materiell erreicht wurde, außerordentlich dürftig ist. Wir können und werden uns auf die Dauer damit bestimmt nicht zufrieden geben; der große Erfolg besteht aber darin, daß zunächst einmal ein Anfang gemacht, der tote Punkt überwunden ist und wir die Karre auf ein Geleise geschoben haben, auf dem sie schon weiterlaufen wird“[3].

Obwohl die Entscheidung durch die Reduzierung des Ferienanspruches den Arbeitergebern entgegenkam, wurde sie trotzdem von ihnen auch in der Folgezeit scharf bekämpft. Wenn auch die

---

[1] Die Ziffer 7 des § 9 lautet: Das Haupttarifamt ist ferner auf Antrag einer Partei befugt, grundsätzliche Streitfrage zu entscheiden.

[2] Bauzeitung für Rheinland u. Westfalen, Nr. 34 v. 21. 8. 1921.

[3] Die Baugewerkschaft, 22. Jahrg., Nr. 33, S. 137.

Arbeitgeber in der protokollarischen Erklärung des Reichstarifvertrages erklärten, grundsätzlich würden sie die Gewährung von Ferien nicht ablehnen, so läßt doch schon der ganze Verlauf der Entwicklung des Ferienproblems im Baugewerbe erkennen, daß die Arbeitgeber in Wirklichkeit eine Feriengewährung grundsätzlich immer ablehnen würden. Die ganze protokollarische Erklärung hatte nur aus rein taktischen Gründen die Zustimmung der Arbeitgeberverbände gefunden, um nämlich ein Scheitern des Reichstarifvertrages zu vermeiden.

Die Stellung der Arbeitgeber zum Ferienproblem wird deutlich durch ein Schreiben des Nordbayerischen Bezirksverbandes an das Haupttarifamt gekennzeichnet, worin u. a. zu lesen ist: „Wenn der Spruch der Unparteiischen, der seinerzeit in den Reichstarifvertrag aufgenommen wurde, besagt, eine aus Vertretern beider Vertragsparteien bestehende Kommission habe zu prüfen, wie Ferien im Baugewerbe durchführbar sind, so setzte diese Diktion keineswegs voraus, daß die primäre Frage, ob Ferien im Baugewerbe überhaupt durchführbar sind, schon selbstverständlich im bejahenden Sinne zu beantworten ist. Eine Prüfung, wie eine theoretische Frage durchführbar ist, kann sehr wohl das Ergebnis zeitigen, daß sie überhaupt nicht durchführbar ist. Wir erkennen durchaus nicht an, daß wir bezüglich der Ferienfrage schon von vornherein mit gebundenen Händen die Verhandlung führen müssen, sondern wir vertreten mit allem Nachdruck den Standpunkt, daß eine unter Umständen auch negative Beantwortung der Ferienfrage durchaus mit dem Reichstarifvertrag vereinbar ist... Wir lehnen die Gewährung von Ferien im Baugewerbe rundweg ab. Wir verfolgen hierbei nicht das Prinzip: „Jetzt nicht, aber nachher", sondern wir erklären mit aller Deutlichkeit „überhaupt nicht"[1].

Daß bei dieser Stellungnahme zur Ferienfrage im Baugewerbe die Arbeitgeberverbände alles daransetzten, um die Entscheidung des Haupttarifamtes unwirksam zu machen, ist erklärlich. Nach Bekanntmachung des Spruches der Unparteiischen bat der D.A.B. seine Mitglieder, alle Forderungen der Arbeiter auf Gewährung von Ferien bis auf weiteres entschieden abzuweisen[2].

Nunmehr gingen aber die Arbeitnehmerverbände aktiv vor, um die Verwirklichung der Ferien auf Grund der erfolgten Entscheidung zu erreichen. Die Zahlstellenvorstände der Gewerkschaften stellten eine Liste derjenigen Arbeiter auf, die nach Ziffer 1 der Entscheidung Anspruch auf Ferien hatten. Da die Leiter der Gewerkschaften wußten, daß der Widerstand der einzelnen Unternehmer gegen die Durchführung der Ferien nicht mit den Mitteln des Streiks beseitigt werden konnte, vermieden sie bei ihren örtlichen Angriffen die Arbeitsniederlegung und leiteten an

---

[1] Der Zimmerer, 33. Jahrg., Nr. 6: Schreiben des Nordbayer. Bezirksverbandes v. 22. 12. 1920.

[2] Bauzeitung für Rheinland u. Westfalen, Nr. 34 v. 21. 8. 1921.

Hand des aufgestellten Ferienplanes Verhandlungen mit den einzelnen Unternehmern ein. Wichen die Arbeitgeber den Verhandlungen aus oder suchte sie diese in die Länge zu ziehen, so riefen die Arbeitnehmer die örtlichen Tarifinstanzen an. Teilweise fühlten sich diese durch den Spruch des Haupttarifamtes gebunden und entschieden zugunsten der Arbeitnehmer.

Durch diese lokale gewerkschaftliche Kampftaktik wurde allmählich die Einheitsfront der Arbeitgeberverbände durchlöchert.

Da am 8. Oktober das Tarifamt in Essen der Klage des deutschen Bauarbeiterverbandes auf Anerkennung des Schiedsspruches des Haupttarifamtes in der Ferienfrage durch die Arbeitgeber im Bereich des Westdeutschen Arbeitgeberbundes stattgab[1], wurden von nun ab auch im rheinisch-westfälischen Baugewerbe Ferien gewährt. Anfang Dezember hatten die Arbeitnehmerverbände endlich erreicht, daß in den bei weitem meisten Bezirken des D.A.B. Ferien gewährt wurden; unter diesen Umständen brach der Widerstand des D.A.B. in sich zusammen.

Obgleich die Arbeitgeberverbände bei den Verhandlungen zum neuen Reichstarifvertrag von 1922 unverändert den Standpunkt einnahmen, daß Ferien in einem Saisongewerbe, in welchem außerdem durch Witterungsverhältnisse zahlreiche Arbeitsunterbrechungen verursacht werden, ein Unding seien, mußten sie dennoch unter dem Zwange der Verhältnisse zu einer reichstarifvertraglichen Regelung der Ferienfrage ihr Einverständnis geben.

Am 4. und 5. Juli kam der neue Reichstarifvertrag durch Verhandlungen im Reichsarbeitsministerium zustande, wurde mit Wirkung vom 1. August 1922 endgültig in Kraft gesetzt und zum gleichen Termin vom Reichsarbeitsministerium für allgemein verbindlich erklärt.

Nach den in diesem Reichstarifvertrag festgelegten Ferienbestimmungen hatte jeder unter den Tarifvertrag fallende Arbeiter einmal innerhalb von 12 Monaten Anspruch auf Ferien. Mit der Fixierung dieser Bestimmung war dem Bauunternehmer die Möglichkeit gegeben, die Ferien seiner Arbeiter in die bauarme Zeit des Jahres zu verlegen, zumal er nach Ziffer 2 berechtigt war, im Einzelfalle die Beurlaubung im Rahmen der Betriebsmöglichkeiten — allerdings im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung — zu regeln.

Die Wartezeiten wurden für das Jahr 1922 auf mindestens 40, für das Jahr 1923 auf mindestens 36 Wochen festgesetzt; und zwar mußte der Bauarbeiter, welcher auf Ferien Anspruch erheben wollte, in dieser Wartezeit bei demselben Unternehmen ununterbrochen gearbeitet haben. Es genügte also zur Erlangung des Ferienanspruches nicht, wie die Arbeitnehmer wünschten, daß der Arbeiter 40 bzw. 36 Wochen im Baugewerbe beschäftigt war. Hatte der Arbeiter diese Voraussetzung erfüllt, dann konnte er für das

[1] Nach Akten des Rhein.-Westfäl. Baugewerbeverbandes in Essen.

Jahr 1922 3 Werktage, im zweiten Jahre seiner Betriebszugehörigkeit 4 Werktage beanspruchen.

Die übrigen Bestimmungen regeln die Gestaltung des Ferienanspruches bei Entlassung des Arbeiters, die Fortzahlung des Lohnes während der Ferien, die für die Entstehung des Ferienanspruches wichtige Frage, wann das Arbeitsverhältnis als unterbrochen zu gelten hat und wann nicht, das Verbot anderweitiger Lohnarbeit während der Ferien, die Pflicht, den beurlaubten Arbeiter zu vertreten und die Verpflichtung der Vertragsparteien, die Ferienregelung bei allen Bauunternehmungen, sowie bei allen öffentlichen oder privaten Regiebaubetrieben durchzuführen, um eine gewisse Gewähr für die Einheitlichkeit der Durchführung der Ferien zu geben.

Die wichtigste Aenderung dieser tarifvertraglichen Regelung gegenüber der Entscheidung vom 5. August 1921 liegt in der Verlängerung der Urlaubsdauer unter Fortzahlung des Lohnes. Die Entscheidung sah nur 3 Werktage Ferien vor, während nach dem neuen Tarifvertrag die bezahlte Höchsturlaubsdauer 4 Werktage war. Für die Dauer des Reichstarifvertrages brachten die Tarifvertragsbestimmungen auch hinsichtlich des Kampfes um die Ferien eine gewisse Ruhe, die nur durch die äußerst schwierige praktische Durchführung der Ferienbestimmungen gestört wurde. „Die Ferienregelung war als Folge der vielen Verhandlungen so verklausuliert und unklar, daß wir sofort in einem ausführlichen Merkblatt unseren Mitgliedern eine Erläuterung an Hand geben mußten", schreibt der Beton- und Tiefbau-Arbeitgeberverband[1].

Bei der Behandlung der Ferienfrage in der Montan- und Eisenindustrie hatten wir mit der erfolgten Stabilisierung der Mark eine starke Bewegung zur Arbeitszeitverlängerung feststellen können, die von der Arbeitgeberseite ausging und unterstützt wurde durch die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923. Der Entschluß der Reichsregierung, durch diese Verordnung die bisher in Kraft befindliche Arbeitszeitverordnung vom 23. November 1918 zu ersetzen, gab auch dem Baugewerbe die Möglichkeit, von der schematischen Durchführung des Achtstundentages abzurücken. Zur kräftigen Auswirkung gelangte der Wille der Arbeitgeberverbände auf die Verwirklichung einer über 8 Stunden hinausgehenden Mehrarbeit zu dringen aber erst, als man in die Verhandlungen zum neuen Reichstarifvertrag eintrat, dessen Vorgänger am 31. März 1924 ablief.

Die speziellen Verhandlungen nach Ablauf des Reichstarifvertrages über die Ferienfrage zeitigten kein Ergebnis, weil die Arbeitgeber an ihrer Ansicht festhielten, daß in der Zeit der Stabilisierung der Gesichtspunkt der Sparsamkeit entscheidend in den Vordergrund treten müsse, und daß durch die Ferienbewilligung als einer innerlich ungerechtfertigten Leistungsverminderung

[1] Vorstandsbericht über die Verbandsjahre 1922/23, S. 87.

die Bautätigkeit nicht belastet werden könne[1], und die Arbeitnehmer andererseits keine ihrer Errungenschaften aufgeben wollten. Trotz der Krise, in der sich die gesamte deutsche Wirtschaft in dem ersten Jahr der Rentenmark befand, stellten die Baugewerkschaften in den Parteiverhandlungen Ferienforderungen auf, die weit über die bisher gültigen tariflichen Bestimmungen hinausgingen.

Bei der Aussichtslosigkeit, unter den gegebenen Zeitverhältnissen diese Forderungen verwirklichen zu können, nahmen die Gewerkschaften in der Sitzung vom 12. Iuni 1924 ihre Forderungen zurück und verlangten, daß die alte tarifliche Ferienregelung in den neuen Reichstarifvertrag wieder aufgenommen werde. Jedoch wurde auch in dieser Sitzung abgelehnt, irgendwelche Zugeständnisse über die Ferien zu machen[1]. Als auch eine vom Reichsarbeitsministerium im Juli 1924 auf Grund der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 gefällte Entscheidung, die dem Bauarbeiter unter Fortzahlung des Tariflohnes 3 Tage Ferien innerhalb von 12 Monaten zugestand, von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite abgelehnt wurde, schien jede tarifvertragliche Erneuerung der Ferienfrage hoffnungslos zu sein. Da ferner die Lohnstreitigkeiten im Sommer und Herbst 1925, welche zu monatelangen Streiks und Aussperrungen im rheinisch-westfälischen Industriegebiet wie auch in anderen Bezirken führten, die etwa noch vorhandene Verständigungsbereitschaft in der Ferienfrage vollkommen vernichtete, konnten auch die Ende des Jahres 1925 und Anfang 1926 stattfindenden Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, sodaß die Reichstarifverhandlungen und mit ihnen die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems im Baugewerbe endgültig gescheitert waren.

VI. Kapitel: Die öffentlichen Betriebe.

§ 6: Städtische Betriebe.

Von jeher war die ökonomische Position des Lohnarbeiters der Privatindustrie eine im wesentlichen andere als die des städtischen industriellen Lohnarbeiters. Was auch heute noch die Stellung des Lohnarbeiters in der Privatindustrie kennzeichnet, ist die wirtschaftliche Existenzunsicherheit, der er und seine Familie ausgesetzt sind. Wenn auch die willkürliche Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers, sei es aus dem Grunde, einen Arbeiter aus rein persönlichen Motiven aus dem Betriebe zu entfernen oder eine Arbeitskraft durch eine billigere oder bessere Arbeitskraft zu ersetzen, einmal durch die Institution der gesetzlichen Arbeitervertretung, zum andern aber auch durch die Institution des Tarifvertrages heute so gut wie ausgeschaltet ist, so läßt sich doch nicht in Abrede stellen, daß nach wie vor die wirtschaftliche Existenz

[1] Nach Akten des Rhein.-Westf. Baugewerbeverbandes.

des privat-industriellen Lohnarbeiters von dem mehr oder weniger günstigen Geschäftsgang eines Unternehmens abhängig ist.

Die Lage des städtischen industriellen Lohnarbeiters ist eine ganz andere. Er steht im Dienste eines Gemeinwesens, das schon seiner Natur nach die Gewähr seiner Fortexistenz in sich trägt und in seinem Bedarf an Arbeitskräften von dem allgemeinen Geschäftsgang in weit höherem Maße unabhängig ist als irgendein Privatbetrieb, da es sich im allgemeinen bei den Wirtschaftsbetrieben einer Stadt um sogenannte lebenswichtige Betriebe handelt, die der Ausnutzung durch Privatinteressen entzogen sind und welche daher einen Monopolcharakter tragen. Dafür, daß die Stadt von ihren Arbeitern, die in dem Allgemeinwohl dienenden Betrieben beschäftigt sind, ein erhöhtes Pflichtbewußtsein fordert, gewährt sie ihnen beamtenähnliche Rechte, wie Dienstvertrag nach dem 10. Dienstjahr, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung.

Schon früh war unter diesen dem städtischen Arbeiter gewährten Vorteilen auch der Ferienurlaub, wie wir schon sahen, geregelt. Betrachten wir die Ferienregelung beim städtischen industriellen Lohnarbeiter in der Nachkriegszeit, dann beobachten wir eine Vorzugsstellung gegenüber dem privat-industriellen Lohnarbeiter, die aus der grundsätzlichen Verschiedenheit der ökonomischen Position beider Arbeiterkategorien ihre Erklärung finden mag.

Der folgenden Betrachtung lege ich im besonderen die Entwicklung der Ferienverhältnisse in den Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken der Städte Rheinlands und Westfalens zugrunde, weil in diesen Betrieben der städtische Arbeiter als i n d u s t r i e l l e r Lohnarbeiter anzusehen ist.

Es ist für die Entwicklung der Ferienverhältnisse in diesen Industrien überaus wichtig, daß eine einheitliche Arbeitgeberverbandsorganisation fehlt; und zwar ist ein Teil der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke in dem Arbeitgeberverband der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke Rheinlands und Westfalens in Essen organisiert, der neben privatindustriellen Betrieben auch gemischt-gewerbliche und rein städtische Betriebe dieser Art umfaßt und sich in seiner Politik der Löhne und Arbeitsbedingungen nach der der privat-industriellen Arbeitgeberverbände richtet, ein anderer Teil der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke ist aber nicht nach dem Gesichtspunkt der Art der Wirtschaftsbetriebe, sondern nach dem Gesichtspunkt der ihm zugehörigen Arbeitgeber organisiert.

In dem letzten Fall handelt es sich nur um rein städtische Betriebe, die in dem Arbeitgeberverband rheinisch-westfälischer Gemeinden e. V. in Dortmund zusammengefaßt sind.

Zweifelsohne ist nun bei der tarifvertraglichen Festsetzung der Arbeitsbedingungen derjenige Arbeitgeberverband, der sich in seiner Politik nach der der Arbeitgeberverbände der Privatindustrie zu richten bemüht ist, in starker Abhängigkeit von dem

Arbeitgeberverband, dessen Mitglieder die Gemeinden sind und der seine Politik nicht nach privat-industriellen, sondern nach kommunalen Richtlinien einstellen muß. Die Abhängigkeit des einen Arbeitgeberverbandes von dem andern ist besonders aus dem Grunde eine so große, weil

1. es sich bei beiden Arbeitgeberverbänden um die gleiche Art der Wirtschaftsbetriebe handelt,
2. Städte bei beiden Arbeitgeberverbänden Mitglieder sind,
3. beide Arbeitgeberverbände mit dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter verhandeln müssen, der das, was er bei dem Arbeitgeberverband rheinisch-westfälischer Gemeinden erreicht hat, auch bei dem Arbeitgeberverband der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke Rheinlands und Westfalens unter Hinwens auf die Punkte 1 u. 2 durchzusetzen bestrebt ist.

Damit ist die Kette der unmittelbaren Beeinflussungen in den Ferienverhandlungen aber noch nicht abgerissen. Da von dem Tarifvertrag des Arbeitgeberverbandes der GWE-Werke auch private und gemischt-gewerbliche Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke erfaßt werden, ist auf der Arbeitnehmerseite bei den Tarifvertragsverhandlungen nicht nur der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter zugegen, sondern auch der deutsche Metallarbeiterverband, der Christliche Metallarbeiterverband Deutschlands, der Gewerkverein deutscher Metallarbeiter und schließlich der Zentralverband der Maschinisten und Heizer. Alle diese Verbände bis auf den letzten sind wiederum Tarifparteien bei den Verhandlungen in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie. Die Entwicklung des Ferienurlaubs in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie hat uns gezeigt, daß man in einer Zeit größter wirtschaftlicher Not von der Feriengewährung nicht abgehen konnte. Den Grund für diese Tatsache sehe ich u. a. darin, daß die Arbeitnehmer als Tarifpartei immer wieder auf die für den städtischen und den privatindustriellen Arbeiter der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke außerordentlich günstige Feriengewährung hingewiesen haben.

Während in dem ersten Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband der GWE-Werke und den betreffenden Arbeitnehmerverbänden vom 1. März 1919 noch keine Ferienbestimmungen enthalten sind, regelte der Tarifvertrag zwischen der Vereinigung von Städten der Provinz Westfalen und des rechtsrheinischen Teiles des Regierungsbezirkes Düsseldorf und den Arbeitnehmerverbänden vom 1. April 1919 die Ferienfrage wie folgt:

6. Die Arbeiter mit mindestens einjähriger Dienstzeit erhalten unter Fortzahlung des Lohnes einen Urlaub, welcher beträgt:

nach dem 1. Dienstjahre 3 Werktage,
nach dem 2. Dienstjahre 4 Werktage,
nach dem 5. Dienstjahre 1 Kalenderwoche,
nach dem 10. Dienstjahre 2 Kalenderwochen.

Hierbei war die Bestimmung getroffen, daß alle früheren Dienstjahre bei der betreffenden Gemeinde einschließlich der

Kriegsjahre auf die Urlaubsgewährung voll angerechnet werden sollen.

Durch diese Feriengewährung sah sich der Arbeitgeberverband der GWE-Werke gezwungen, ebenfalls Urlaubsbestimmungen in den Tarifvertrag aufzunehmen. Der Tarifvertrag vom 26. Juli 1919 legte als Voraussetzung des Ferienanspruches eine einjährige ununterbrochene Tätigkeit bei einer Firma des Arbeitgeberverbandes fest.

Die Dauer des Urlaubs betrug für das Jahr 1919

3 Arbeitstage nach dem 1. Dienstjahr,
4 Arbeitstage nach dem 2. Dienstjahr,
7 Arbeitstage nach dem 5. Dienstjahr einschließlich eines Sonntags.

Man sieht bei dieser Ferienregelung einerseits das Bestreben der Arbeitgeberverbandspolitik, sich möglichst dem nur einige Wochen vorher zustandegekommenen Ferienurlaubsabkommen der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie anzupassen, andererseits aber auch die Wirkung der von der Vereinigung von Städten der Provinz Westfalen und des rechtsrheinischen Teils des Regierungsbezirkes Düsseldorf eingeführten Urlaubszeit: War doch ausdrücklich im § 7 Ziff. 2 Abs. 2 festgelegt, daß diese für das Jahr 1920 gewährt werden sollte.

Am 4. September 1919 wurde zwischen der Vereinigung und dem Verbande der Gemeinde- und Staatsarbeiter sowie dem Zentralverbande der Gemeindearbeiter und Straßenbahner Deutschlands ein neuer Tarif abgeschlossen, dessen Urlaubsbestimmungen denen gegenüber des Tarifvertrages vom 1. April 1919 eine weitere Erhöhung der Urlaubsdauer zeigten. Nach diesem Tarifvertrag wurde den Arbeitern mit mindestens einjähriger Dienstzeit unter Fortzahlung des einfachen Lohnes ein Ferienurlaub gewährt, welcher betrug:

nach dem 1. Dienstjahre 3 Werktage,
nach dem 2. Dienstjahre 4 Werktage,
nach dem 5. Dienstjahre 1 Kalenderwoche,
nach dem 7. Dienstjahre 10 Tage,
nach dem 10. Dienstjahre 2 Kalenderwochen.

Diese Bestimmungen wurden in den Tarifvertrag vom 16. Januar 1920 aufgenommen, sodaß also damit die Feriengewährung für das Jahr 1920 nicht nur für die Arbeiter in den Betrieben des Arbeitgeberverbandes rheinisch-westfälischer Gemeinden — diesen Namen hatte die Vereinigung im Jahre 1920 angenommen —, sondern auch für die Arbeiter in den Betrieben des Arbeitgeberverbandes der GWE-Werke festgelegt war.

Schon am 1. Juli 1920 trat in dem Bezirk rheinisch-westfälischer Gemeinden ein neuer Tarifvertrag in Kraft, der wiederum eine Verbesserung des Ferienurlaubs für die Arbeitnehmer zeigte. Danach wurden an Ferienurlaub gewährt:

nach dem 1. Dienstjahr 4 Kalendertage,
nach dem 3. Dienstjahr 1 Kalenderwoche,
nach dem 5. Dienstjahr 10 Kalendertage,
nach dem 10. Dienstjahr 2 Kalenderwochen.

Diese Staffelung der Dienstjahre und die dazugehörige Urlaubsdauer finden wir in dem Tarifvertrag vom 1. April 1921 für den Arbeitgeberverband der GWE-Werke in genauer Uebereinstimmung wieder.

Vom Jahre 1921 ab wurden die Tarifverträge für die Gemeindearbeiter nicht mehr bezirklich geregelt, sondern von einer zentralen Stelle aus, und zwar fand die Regelung statt zwischen dem Arbeitgeberverband deutscher Gemeinden und Kommunalverbände (später Reichsarbeitgeberverband deutscher Gemeinden und Kommunalverbände) und dem Verbande der Gemeinde- und Staatsarbeiter sowie dem Zentralverbande der Gemeindearbeiter und Straßenbahner Deutschlands (später Zentralverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen).

Neben dem sogenannten Reichsmanteltarifvertrag für die Gemeindearbeiter bestanden und bestehen auch heute noch in den einzelnen Bezirken Bezirkstarifverträge, die allerdings den Reichsmanteltarifvertrag nicht abändern können, sondern nur eine ergänzende Aufgabe zu erfüllen haben. Im allgemeinen schafft der Reichsmanteltarifvertrag für sämtliche Gemeindearbeiter Normalrecht[1].

Man war daher der Ansicht, es sei nicht mehr statthaft, daß für einen Teil der Gemeindearbeiter die Arbeitsbedingungen in einem anderen Sinne geregelt würden, daß also nunmehr die Städte die Pflicht hätten, auch die Arbeitsbedingungen der Gemeindearbeiter in den Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken auf Grund der Bestimmungen des Reichsmanteltarifvertrages zu regeln, soweit das noch nicht geschehen war. Jedoch hielten die Städte, deren Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke in dem Arbeitgeberverband der GWE-Werke Rheinlands und Westfalens organisiert waren, daran fest, daß auch die städtischen Werke nach der Art ihres Wirtschaftsbetriebes zu organisieren seien. Da auf die Organisation dieser städtischen Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke kein Zwang ausgeübt werden konnte, blieb alles so, wie es bisher gewesen war. Dieser Zustand hatte für die Feriengewährung in der Folgezeit die nachhaltigsten Wirkungen: Bis zum Jahre 1926 konnte der Arbeitgeberverband der GWE-Werke die Urlaubsbestimmungen des Tarifvertrages vom 1. April 1921 beibehalten, während der Reichsmanteltarifvertrag schon im Jahre 1921 zu einer für die Gemeindearbeiter günstigeren Feriengewährung als bisher schritt.

---

[1] Reichsarbeitgeberverband deutscher Gemeinden und Kommunalverbände: Richtlinien und Erläuterungen zur Durchführung des Reichsmanteltarifs für die Gemeindearbeiter vom 21. Juni 1921, S. 1.

In diesem Tarifvertrag wurde die Höchstdauer des Ferienurlaubs auf 17 Kalendertage festgesetzt, die derjenige Arbeiter beanspruchen konnte, der 20 Jahre ununterbrochen in ein und demselben Betrieb beschäftigt war. Außerdem erhielten Arbeiter von mehr als 45 Jahren in jeder Stufe einen um 3 Kalendertage längeren Urlaub. Das gleiche galt für solche Arbeiter, welche im Feuerhause am offenen Feuer mit Beschicken und Schlacken beschäftigt sind oder als Retortenarbeiter (Stocher, Schlacker) in Gasfabriken arbeiten, auch wenn sie noch nicht 45 Jahre alt sind. Zudem wurden die in den Urlaub fallenden Wochenfeiertage entweder nicht in die Urlaubszeit eingerechnet oder doppelt bezahlt. Die Reichsmanteltarifverträge der Jahre 1924, 1925 und 1926 übernahmen im wesentlichen die letzte Ferienregelung. In der tarifvertraglichen Ferienregelung beim Arbeitgeberverband der GWE-Werke brachte erst der Tarifvertrag vom 15. Juli 1926 die seit 1921 unterbrochene Annäherung an den Reichsmanteltarifvertrag wieder. Seit diesem Jahre wird auch dem industriellen Gemeindelohnarbeiter, dessen Betrieb vom Arbeitgeberverband der GWE-Werke erfaßt wird, der gleiche Ferienurlaub gewährt wie allen andern Gemeindearbeitern, deren Arbeitsbedingungen vom Reichsmanteltarifvertrag geregelt werden.

§ 7: Staatliche Betriebe.

Was über die ökonomische Stellung des städtischen industriellen Lohnarbeiters gesagt war, trifft in noch stärkerem Maße für den staatlichen industriellen Lohnarbeiter zu. Hieraus läßt sich die für den staatlichen Arbeiter günstige Feriengewährung erklären, die, wie wir sehen werden, die des städtischen Arbeiters noch übertrifft. Diese Feriengewährung an den staatlichen industriellen Lohnarbeiter hat ähnlich auf die Ferien des städtischen Arbeiters gewirkt wie dessen Ferien auf die des Lohnarbeiters in der Privatindustrie. Wenn auch die Wirkung nicht so groß gewesen ist, daß die von den Gemeinden gewährten Ferien der staatlichen Feriengewährung gleichkommen, so mußte doch immerhin die längere Urlaubsdauer des staatlichen Lohnarbeiters eine Herabsetzung der städtischen Feriengewährung verhindern, und zwar aus demselben Grunde, den ich eben schon angeführt hatte: Bei den Tarifvertragsverhandlungen über die Arbeitsbedingungen der in den Gemeinde- und Staatsbetrieben beschäftigten Arbeiter war hier wie dort der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter Vertragspartei.

Für den folgenden Abschnitt sei darauf hingewiesen, daß in diesem einerseits die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems in der Nachkriegszeit für den sog. Staatsarbeiter Preußens, andererseits aber auch für den industriellen Lohnarbeiter der Deutschen Reichsbahngesellschaft betrachtet werden soll. Der letzte ist deswegen mit in den Bereich dieses Abschnittes gezogen worden, weil die Reichsbahngesellschaft, obwohl sie nach dem Gesetz über die Deutsche Reichsbahngesellschaft vom 30. August 1924

eineGesellschaft eigenen Rechtes mit privatwirtschaftlichem Charakter[1] bildet, einen stark öffentlich-rechtlichen Einschlag bewahrt hat, der besonders deutlich aus dem Reichsbahnpersonalgesetz vom 30. August 1924 hervorgeht.

Obgleich die Eisenbahn im Jahre 1919 noch in vollem Umfange Staatsbetrieb war, wurden dennoch die Ferienverhältnisse der bei der Eisenbahn beschäftigten Arbeiter mit denen der Staatsarbeiter nicht einheitlich geregelt, weil die Eisenbahn ihres besonderen Charakters wegen schon seit langem eine eigene Verwaltung gebildet hatte.

Die tarifvertragliche Regelung der Ferien für die Reichs- und Staatsarbeiter setzte ein mit dem Abschluß des Manteltarifvertrages zwischen der Reichsregierung und der preußischen Staatsregierung und dem Verbande der Gemeinde- und Staatsarbeiter, dem deutschen Transportarbeiterverband, dem Verband der Gärtner und Gärtnereiarbeiter vom 7. November 1919. Nach diesem Tarifvertrag erhalten sämtliche Lohnempfänger, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, nach Zurücklegung eines Dienstjahres einen Urlaub, welcher beträgt nach 1 Jahr 6 Werktage, nach 2 Jahren 10 Werktage, nach 5 Jahren 12 Werktage, nach 10 Jahren 18 Werktage, nach 15 Jahren 21 Werktage. Lohnempfängern unter 18 Jahren kann nach 1jähriger Beschäftigungsdauer nach billigem Ermessen der Beschäftigungsbehörde Urlaub gewährt werden; der Urlaub soll mindestens 6 Tage betragen.

Auffallend bei dieser Ferienregelung ist die schon in dieser Zeit außerordentliche Höhe der Urlaubsdauer. Diese weitherzige, den Arbeitnehmern so besonders günstige Ferienregelung läßt sich aus der ganzen Einstellung, die der Staat nach Beendigung des Krieges der Arbeiterfrage gegenüber einnahm, leicht erklären.

Um dieselbe Zeit reichte der Deutsche Eisenbahnerverband, der Allgemeine Eisenbahnerverband sowie die Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner an das Ministerium der öffentlichen Arbeiten als der verantwortlichen leitenden Behörde der preußisch-hessischen Eisenbahnverwaltung einen Tarifvertrags-Entwurf ein, in dem nach 1 Jahr 10, nach 3 Jahren 14, nach 5 Jahren 18, nach 7 Jahren 21 und nach 10 Jahren 24 Arbeitstage Ferien gefordert wurden.

Die Tarifvertragsverhandlungen, die sich mit diesem Vorschlag beschäftigten, fanden ihren Abschluß in dem Lohntarifvertrag vom 26. März 1920, der die in dem Entwurf geforderte Urlaubsdauer wesentlich reduzierte. Nach dem nunmehr in Kraft tretenden Tarifvertrag wurde den mindestens 1 Jahr ununterbrochen im Staatseisenbahndienst beschäftigten Bediensteten für das Jahr 1920 ein Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes gewährt, welcher betrug:

[1] Was soll Deutschland leisten? Teil 2: Die Gesetze zur Durchführung der Sachverständigengutachten von Dawes und Mc. Kenna, S. 117.

nach einer Beschäftigungsdauer v. 1 Jahr 6 lohnberecht. Tage,
nach einer Beschäftigungsdauer v. 2 Jahren 10 lohnberecht. Tage,
nach einer Beschäftigungsdauer v. 5 Jahren 12 lohnberecht. Tage,
nach einer Beschäftigungsdauer v. 10 Jahren 18 lohnberecht. Tage.

Als Beschäftigungsdauer galt die ununterbrochene Dienstzeit im Staats- und Reichseisenbahndienst vom 18. Lebensjahr an. In die Beschäftigungsdauer wurde eingerechnet der Heeresdienst, soweit durch ihn die anrechnungsfähige Beschäftigung unterbrochen war und die Zeiten solcher vorübergehenden Unterbrechungen, die ihren Grund lediglich in dem Mangel an Arbeit oder in Unfällen oder Erkrankungen hatten. Ferner wurde den urlaubsberechtigten Bediensteten die vor dem 18. Lebensjahre im Eisenbahndienst zurückgelegte Dienstzeit bis zu 1 Jahr auf die Beschäftigungsdauer angerechnet. Bei der Feriengewährung wurden diejenigen mit einem Lebensalter unter 18 Jahren (also auch Lehrlinge) insoweit berücksichtigt, als sie einen Urlaub bis zu 6 lohnberechtigten Tagen beanspruchen konnten, wenn sie beim Beginn des Urlaubsjahres 1 Jahr lang bei der Verwaltung beschäftigt waren. Wichtig war die Bestimmung, daß der Urlaub in der Regel in nicht mehr als zwei Teile zu zerlegen sei, deren kleinster mindestens 6 Tage betragen sollte, wobei jedoch Ausnahmen aus zwingenden dienstlichen oder persönlichen Gründen gestattet waren.

Im nächsten Tarifvertrag werden die bei der Eisenbahn beschäftigten Arbeiter in der Feriengewährung mit den Reichs- und Staatsarbeitern ungefähr gleichgestellt.

Am 11. Juli 1924 wurde dem Lohntarifvertrag wiederum eine neue Fassung gegeben, die auch in den Bestimmungen über den Erholungsurlaub große Veränderungen aufwies. Nach diesem neu abgeschlossenen Tarifvertrag, der auch zur Zeit der Abfassung dieser Arbeit noch gültig ist, erhält jeder unter den Tarifvertrag fallende Arbeiter einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes, welcher beträgt nach einer ununterbrochenen Dienstzeit:

von 1 Jahr 3 Kalendertage,
von 2 Jahren 6 Kalendertage,
von 5 Jahren 9 Kalendertage,
von 10 Jahren 12 Kalendertage,
von 15 Jahren 15 Kalendertage.

Die Herabsetzung der Urlaubsdauer ist aus den Zeitumständen zu erklären. Eine Rationalisierung mußte die Zeit nach der Stabilisierung auch für die Reichsbahn im Gefolge haben, die seit 1922 schon vom Reichsetat losgelöst war und ihren eigenen Etat aufzustellen hatte; denn nur durch Vermeidung aller nicht unbedingt notwendigen unproduktiven Kosten konnte die Betriebsleitung wieder zu Ueberschüssen kommen. Hinzu kam, daß die Reichsbahn sich in hervorragendem Maße ab August 1924 an den Reparationsleistungen beteiligen mußte, daß sie also gezwungen war, einen bestimmten Ueberschußbetrag herauszuwirtschaften.

Für die preußischen Staatsarbeiter blieb es auch fernerhin bei der Ferienregelung, wie sie im Tarifvertrag vom 7. November 1919 getroffen war. Weder der Manteltarifvertrag vom 3. Dezember 1921 noch dessen neue Fassung vom 26. April 1924[1] nahm wesentliche Aenderungen in den Bestimmungen über den Erholungsurlaub vor, sodaß, da auch für die Jahre 1925 und 1926[2] die Ferienbestimmungen des Jahres 1924 bestätigt wurden, auch heute die Staatsarbeiter im Genuß der Höchstferiengewährung stehen.

VII. Kapitel: Das Ausland.

§ 8: Vereinigte Staaten von Amerika.

Wie das Ferienproblem im Industriegebiet sowohl beim privatindustriellen als auch beim städtischen und staatlichen Lohnarbeiter geregelt ist, hat ausführlich die geschichtliche Darstellung des Ferienproblems gezeigt. Um aber einen Vergleichsmaßstab zu gewinnen, an dem man die Höhe des in Deutschland gewärten Ferienurlaubs messen kann, scheint es mir notwendig zu sein, die Ferienregelung im Ausland, wenn auch nur in einer kurzen Abhandlung zu betrachten.

Ausgehen möchte ich dabei von den Vereinigten Staaten von Amerika, die dank ihres natürlichen Reichtums in den letzten Jahrzehnten und besonders aber nach dem Kriege zu einer der ersten Wirtschaftsmächte emporgewachsen sind. Das Volkseinkommen dieses Staates ist in der kurzen Spanne Zeit von 10 Jahren um fast 100 Proz. gestiegen, das Volksvermögen nach den Angaben des Bureau of the Census des United States Departement of Commerce dagegen nur um ca. 50 Proz[3]. Ferner: sinkende Arbeitszeit, steigender Arbeitslohn und steigende Realkaufkraft des Lohnes! Das alles sind deutliche Beweise, daß der Reichtum des Landes unmittelbar dem einzelnen Amerikaner zugute gekommen ist, der, was Wohlstand angeht, den Engländer und den Deutschen bei weitem übertrifft.

Man sollte nun eigentlich auch annehmen dürfen, daß in den Vereinigten Staaten auch eine für die Arbeiterschaft günstige Ferienregelung getroffen sei. Umso erstaunter ist man, wenn man feststellen muß, daß die Regelung des Ferienproblems dort erst noch im status nascendi ist.

Allerdings ist in einigen amerikanischen Fabriken die Institution des Erholungsurlaubs anzutreffen. Jedoch ist der Ferienurlaub weniger tarifvertraglich geregelt — stellt doch das

---

[1] Preußisches Besoldungsblatt, 2. Jahrg., Nr. 34, S. 119.
[2] Preußisches Besoldungsblatt, 3. Jahrg., Nr. 20, S. 97, und 4. Jahrg., Nr. 14, S. 42.
[3] C. Köttgen: Das wirtschaftliche Amerika, S. 92.

arbeitsstatistische Büro in Washington fest, daß von den ihm im Jahre 1925 zugesandten Gewerbevereinbarungen erst 11 bezirkliche oder örtliche Abkommen bezahlte Ferien vorsehen[1] — sondern eher ist er eine Wohlfahrtseinrichtung, als welcher er auch von dem Bureau of Labor Statistics in Washington angesehen wird[2].

Prof. Dr. ing. W. Müller glaubt in der Feriengewährung nicht so sehr eine Wohlfahrtseinrichtung als einen Ausbau des amerikanischen Prämiensystems sehen zu müssen[3], eine Ansicht, der man eine gewisse Berechtigung nicht absprechen kann, wenn man sich der ganzen Einstellung der amerikanischen Betriebsweise erinnert, die wie in keinem andern Lande von dem Leistungsprinzip durchdrungen ist.

Müller weist ferner darauf hin, daß er die Verbreitung des Prämiensystems nicht so sehr häufig in den besuchten Werken gefunden habe, im allgemeinen würde also wenig Urlaub mit Lohn erteilt. Wohl könnten die Arbeiter jährlich Ferien erhalten, aber unter Verzicht auf eine Vergütung. In vielen Werken würde aber auch auf die Gewährung eines derartigen „kostenlosen" Urlaubes verzichtet, sodaß die Arbeiter, die einen solchen zu haben wünschten, austreten müßten.

Das Departement of Labor machte 1926 eine Studie darüber, wieweit sich der Feriengedanke in Amerika verbreitet hatte und kam dabei zu dem Ergebnis, daß von den 250 Firmen, welche über den Untersuchungsgegenstand eine Antwort abgegeben hatten, 95 allen ihren Beschäftigten (employees) Ferien gewährten. Von diesen 95 Firmen waren 43 „Manufacturing establishments and public utilities" mit ungefähr 137 750 Beschäftigten; 33 „stores" mit ca. 79 500 Beschäftigten; 17 Arbeitgeber „of large office forces", sowie Banken und Versicherungsgesellschaften mit annähernd 38 600 Beschäftigten; und schließlich 2 Hotels mit 3700 Beschäftigten[4]. Im Genuß von jährlich wiederkehrenden Ferien stehen danach in Amerika rund 140 000 industrielle Lohnarbeiter. Eine für Amerika außerordentlich geringe Zahl, wenn wir bedenken, daß allein die Ford Motor-Companie 217 000 „employees" zählt[5]! Viele der anderen Millionen von industriellen Lohnarbeitern, in deren Arbeitsbedingungen eine Ferienregelung nicht aufgenommen ist und die trotzdem Wert darauf legen, einige Zeit des Jahres der Erholung zu widmen, gehen einfach so vor, wie es schon Müller angedeutet hat: Sie kündigen und leben einige Wochen von dem, was sie erspart haben. Gewiß wäre das dem deutschen Arbeiter nicht möglich, da dessen Löhne, gemessen an denen des amerikanischen Lohnarbeiters, außer-

[1] s. Monthly Labor Review, Vol. XXII, Nr. 5, Mai 1926, S. 5.
[2] Ebenda.
[3] Müller: Soziale und technische Wirtschaftsführung in Amerika, S. 82/83.
[4] Monthly: Labor Review, Vol. XXII, Nr. 5, Mai 1926, S. 1.
[5] Industrie- u. Handelszeitung Berlin, 7. Jahrg., Nr. 226 vom 28. September 1926.

ordentlich gering sind. Z. B. gab eine große amerikanische Industrie, die gleiche Arbeit in allen Ländern verrichten läßt, Ende Oktober 1924 an, daß für die genau gleiche Arbeit an Lohn bezahlt würden (in Dollar): in den Vereinigten Staaten 5,60, in England 2,35, Deutschland 1,46, Frankreich 1,36, Belgien 1,18[1].

Man könnte einwenden, daß die Kaufkraft des Geldes doch aber in den Vereinigten Staaten nur halb so groß sei wie in Deutschland. Köttgen stellt in seinen Untersuchungen fest, daß, selbst wenn man dies berücksichtige, die Löhne sehr hoch seien: rund das 1,7fache von den deutschen. Und soviel höher sei das Realeinkommen des amerikanischen Arbeiters[2]. Daß dieser sich vermöge seines relativ hohen Realeinkommens bei sonst nicht zu anspruchsvoller Lebensweise Ferien oben beschriebener Art leisten kann, leuchtet ein. Daß er sie sich aber auch tatsächlich leistet, das beweist die Arbeitslosenziffer in Amerika. Ein guter Kenner amerikanischer Verhältnisse schreibt: „Immerhin sind unter den Arbeitslosen auch solche, die den Urlaub, den der hohe Reallohn gestattet, die ganze Betriebsweise der Industrie und des kleineren Gewerbes aber meistens nicht kennt, sich auf diese Weise nehmen[3].

Wir können also feststellen: In nur wenig amerikanischen industriellen Betrieben werden Ferien gewährt, und zwar in einigen Fällen tarifvertraglich, sonst aber vorwiegend als Wohlfahrtseinrichtung. Soweit aber sonst ein Erholungsbedürfnis vorliegt, nimmt der amerikanische Lohnarbeiter sich selbst die Ferien, die er nötig zu haben vermeint, indem er als Arbeiter aus seiner Fabrik ausscheidet und in der Zeit, die der Erholung gewidmet ist, von dem lebt, was er sich auf Grund seines hohen Realeinkommens erspart hat.

Bloomfield gibt in seinem Buche „Problems in personnel management" einige charakteristische amerikanische Ferienordnungen wieder[4], von denen die ausführlichste der Plan of American Multigraph Company, Cleveland, Ohio ist. Auch hier ist wie in den deutschen Tarifverträgen der Ferienurlaub abhängig gemacht von einer gewissen Karenzzeit (2 Jahre). Nach dieser Zeit erhält der Arbeiter dieser Firma eine Woche, nach 5jähriger Beschäftigungszeit 2 Wochen Ferien. Diejenigen Arbeiter, welche eine Woche Ferien haben, sollen diese in die Zeit der jährlichen Inventuraufnahme legen. Diese Bestimmung haben wir in den oben betrachteten deutschen Tarifverträgen nicht vorgefunden. Der Amerikaner begründet diese Regelung mit dem Satz: It is the desire of the management not to have production greatly interfered with due to too many being absent from a departement at any one time."

---

[1] Hirsch: Das amerikanische Wirtschaftswunder, S. 33.
[2] Köttgen: Das wirtschaftl. Amerika, S. 17.
[3] Hirsch: a. a. O., S. 68/69.
[4] Bloomfield: Problems in personnel management, S. 387.

§ 9: England.

In England ist schon verhältnismäßig früh die Einrichtung der Arbeiterferien anzutreffen. „Vielleicht in keinem Lande", so berichtet man schon im Jahre 1903 aus London der Frankfurter Zeitung[1], „ist das System der Sommerferien so in das ganze Volk gedrungen wie in Großbritannien. Vom Fabrikbesitzer und seiner Familie bis zum geringsten Arbeiter, zum Dienstmädchen und der Aufwartefrau, hat jeder seine „holidays" und geht aufs Land oder an die See, in der Nähe oder in der Ferne, je nachdem es ihm seine Mittel erlauben. In manchen Distrikten, so namentlich in Lancashire, das für die ganze Welt webt und spinnt, geben viele Fabriken einen einheitlichen holiday von 1 oder 2 Wochen für ihr ganzes Personal und schließen während dieser Zeit ihre sämtlichen Räume."

Bis zum Beginn des Weltkrieges dehnt sich dieses System der Sommerferien derart aus, daß die „Daily News" 1914[2] berichten konnte, daß in der Ferienwoche insgesamt 600 000 Bewohner der 17 in Lancashire und Yorkshire in Frage kommenden Städte ihren Arbeitsbezirk verließen, um sich an der See zu erquicken, und es würden von ihnen rund 34 Millionen Mark auf diesen Badereisen ausgegeben. Diese ungeheure Summe würde auf vielerlei Kanälen im Ablauf des Arbeitsjahres zusammengeführt: auf dem Wege der Ferienkasse, in die Woche für Woche ein Penny oder zwei gegeben werden, in der Art von Einlagen in eine Genossenschaftskasse, in der Form einer Zuweisung an eine Pennybank oder an eine Gewerkschaftskasse[3].

Die englische Feriengewährung der Nachkriegszeit zeigt ein anderes Gesicht. Wie in Deutschland wird auch in England die Feriengewährung in die tarifvertraglichen Abmachungen hineinbezogen. Aber nicht nur das, sondern auch die Art der Feriengewährung hat sich geändert, die Engländer sind von dem Feriensystem bei geschlossenem Betrieb zu dem Einzelferien-Urlaubssystem übergegangen, wie es in Deutschland auch schon vor dem Kriege üblich war. Neben dem Einzelferien-Urlaubssystem, von dem, soweit es tarifvertraglich festgelegt wird, ca. 1½ Mill. englische Arbeiter erfaßt werden, existiert noch in einigen Bezirken das Feriensystem bei geschlossenem Betrieb[4]. Seit 1925 bestehen in England 25 National- und 119 Lokaltarifverträge, daneben gewähren aber auch noch Einzelfirmen Urlaub, der in einigen Fällen über die Bestimmungen örtlicher oder nationaler Tarifverträge hinausgeht. Nach Angabe der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände wird die durch Urlaubsgewährung von Einzelfirmen erfaßte Arbeiterzahl auf 500 000 geschätzt. Ins-

[1] Soz. Praxis, XII, Sp. 1195.

[2] Nach Angaben der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.

[3] Soz. Praxis, XXIII, Sp. 1237.

[4] Nach Angaben der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.

gesamt schätzt man die Zahl der bezahlten Urlaub genießenden Arbeiterschaft auf 17 Proz. der Gesamtarbeiterschaft Englands. Seit 1920 sind in der Urlaubsgewährung keine wesentlichen Veränderungen vorgenommen. Allgemein wird als äußeres Hemmnis der Weiterentwicklung der Feriengewährung die jahrelange Arbeitslosigkeit angesehen.

Bei einem Vergleich der deutschen mit den englischen Ferienverhältnissen kommt man zu dem Ergebnis, daß in den feriengewährenden Hauptindustrien, dem Kohlenbergbau, der Textilindustrie und der Elektrizitätsindustrie, die englische Höchsturlaubsdauer zwar die deutsche nicht erreicht, daß dagegen in den englischen Industrien eine Staffelung der Urlaubsdauer nach den Jahren der Arbeitstätigkeit kaum besteht. Während der deutsche Arbeiter in den genannten Industrien durchschnittlich erst nach seinem 7. Arbeitsjahr eine Woche Ferienurlaub nehmen kann, beansprucht der englische Arbeiter im Kohlenbergbau und in der Textilindustrie eine Woche schon nach einer 12monatigen Tätigkeit. In den Wasserwerken werden durchschnittlich 12 Urlaubstage gewährt, außer in Südwales, wo nur 6 Urlaubstage und weniger tarifvertraglich festgelegt sind. Bei den Elektrizitäts-Lieferungsgesellschaften betragen die Ferien der Schichtarbeiter 14 Tage, die der Tagearbeiter durchschnittlich 10 Tage nach 12-monatiger Dienstzeit.

Was die Bezahlung während der Ferien angeht, so sieht die Mehrzahl der Verträge Zahlung für feststehende Feiertage und darüber hinaus für eine gewisse Zeit je nach den Umständen, gewöhnlich schwankend zwischen 3—12 Tagen pro Jahr vor. Bei Wochenlohnarbeitern wird die Zahlung meist auf Grund der vollen Wochenlöhne errechnet; Stückarbeiter werden mitunter auf derselben Grundlage entschädigt.

§ 10: Das übrige Ausland.

Die Feriengewährung des übrigen Auslandes kann am zweckmäßigsten nach dem Gesichtspunkt der Grundlage eingeteilt werden, auf die die Ferienbestimmungen sich stützen, also ob gesetzlich oder tarifvertraglich Ferien gewährt werden.

Gesetzliche Regelung finden wir in den östlichen europäischen Ländern und zwar in Rußland, Polen, Finnland, Lettland, Tschechoslowakei und Oesterreich[1], dazu im Westen von Luxemburg.

Rußland steht in der Feriengewährung an erster Stelle. In dem Urlaubsgesetz von 1922 ist der Ferienurlaub auf 2 Wochen nach 6monatiger Arbeitstätigkeit festgesetzt und außerdem wird den Arbeitern, die in gesundheitsschädlichen Gewerben beschäftigt sind, und den Jugendlichen ein Zusatzurlaub[2] gewährt (insgesamt 1 Monat Urlaub).

[1] s. Internationale Rundschau der Arbeit, Nr. 2 vom Februar 1925: Die Gesetzgebung über den jährl. Urlaub der Arbeiter.

[2] Nach den Angaben der Vereinigung.

Nach dem Gesetz darf eine Entschädigung an Stelle des Urlaubs treten, soweit es sich nicht um Jugendliche oder um in gesundheitsschädlichen Gewerben Beschäftigte handelt. Der für die Urlaubszeit zu zahlende Lohn muß bei Antritt des Urlaubs gezahlt werden[1]. Im übrigen wird das Gesetz, wie die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände berichtet, sehr streng gehandhabt.

Zweifellos sind von dieser russischen Gesetzgebung die übrigen östlichen europäischen Länder stark beeinflußt worden. In Polen wurde am 16. Mai 1922 ebenfalls ein Gesetz erlassen, wonach Handarbeiter 8 Tage nach einem Jahr und 15 Tage nach 3 Jahren Arbeitstätigkeit erhalten[2].

Die Urlaubsgesetze Lettlands und Finnlands datieren wie das russische vom Jahre 1922. In Finnland erhalten die Lohnarbeiter 4 Urlaubstage nach 6monatiger und 7 Tage nach 1jähriger Dienstzeit. In der lettländischen Gesetzgebung sehen wir den russischen Einfluß am deutlichsten: Mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Arbeiter können alle anderen Lohnarbeiter nach 6 Monaten 2 Wochen Ferienurlaub beanspruchen[3].

In der Tschechoslowakei trat am 1. Mai 1925 ein Gesetz in Kraft, welches einen jährlichen Ferienurlaub mit Lohnzahlung für alle Arbeiter mit Ausnahme der Saisonarbeiter und Heimarbeiter vorsieht. Arbeiter, die ununterbrochen 1 Jahr bei derselben Firma gearbeitet haben, können 6 Tage Urlaub zwischen dem 1. Mai und 30. September beanspruchen. 10 Jahre ununterbrochene Dienstzeit berechtigen zu 7 Tagen Urlaub und 15 Jahre Dienstzeit zu 8 Tagen. Ein ähnliches Gesetz besteht für die Bergleute seit 1921.

Das österreichische Urlaubsgesetz datiert vom 30. Juli 1919, wonach die Arbeiter nach 1jähriger ununterbrochener Tätigkeit bei demselben Betrieb eine Woche Ferien, nach 5jähriger Tätigkeit 2 Wochen Ferien mit voller Lohnzahlung beanspruchen können. Jugendliche erhalten ebenfalls 2 Wochen Ferien[4]. Damit der Urlaub keine Betriebsstörung hervorrufe, können die zurückbleibenden Arbeiter während eines Zeitraumes von höchstens 14 Tagen im Jahre bis zu 2 Stunden innerhalb von 24 Stunden länger als üblich beschäftigt werden; doch ist ihnen dafür ein Lohnaufschlag von mindestens 50 Proz. zu gewähren[5]. Im Laufe der Jahre ist dieses Gesetz durch Fachverordnungen auch auf die landwirtschaftlichen und Forstarbeiter ausgedehnt worden[3].

In außereuropäischen Ländern finden wir eine gesetzliche Regelung in Uruguay (teilweise) und in Brasilien. In diesem

---

[1] Internationale Rundschau der Arbeit, 1. Jahrg. 1923, 7. Heft, S. 720.

[2] Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, Nr. 7, 1925, S. 64.

[3] Nach Angaben der Vereinigung.

[4] Vgl. Monthly Labor Review, Vol. X, Nr. 2, S. 245.

[5] Int. Rundschau d. Arbeit, 1. Jahrg., 1923, 7. Heft, S. 720.

Lande wurde 1924 eine Gesetzesvorlage, die für Handarbeiter einen Urlaub von 15 Tagen im Jahr vorsah, zu Fall gebracht[1]. Schon am 26. Dezember 1925 wurde durch den brasilianischen Präsidenten ein Gesetz sanktioniert, das einen jährlichen 15tägigen Urlaub festlegt. Für Verletzungen dieses Gesetzes sind schwere Strafen vorgesehen[2]. Uruguay hat ein Gesetz erlassen, das die Ferienverhältnisse der industriellen Lohnarbeiter nur berührt. Danach kann nicht in Anspruch genommene Sonntagsruhe durch Urlaub von 3, 6 oder 12 Tagen ausgeglichen werden.

In Luxemburg hat die Kammer in erster Lesung einen Gesetzentwurf angenommen, der nach 1 Dienstjahr 4 Urlaubstage, nach 2 Dienstjahren 5 Urlaubstage, nach 10 Dienstjahren 7 Urlaubstage und nach 20 Dienstjahren 12 Urlaubstage vorsieht[3].

Ansätze einer gesetzlichen Ferienregelung sind in der Schweiz vorhanden[4].

Im Tarifvertrag sind die Ferien geregelt in Australien, Dänemark, Frankreich, Italien, Jugoslawien, Mexiko, Norwegen, Schweden, Rumänien und der Südafrikanischen Union.

Verschiedene wichtige australische Industrien staffeln im Tarifvertrag die Urlaubsdauer von 3 bis 21 Tagen. Gemäß der Bedeutung, die in Australien das staatliche Schlichtungswesen hat, sehen wir die Entscheidungen des behördlichen Schlichtungstribunals auch in der Festsetzung der Ferienbestimmungen eine große Rolle spielen[1].

Dänemark befindet sich, was die Feriengewährung angeht, noch in einem Stadium der Entwicklung. Zirka 20 Proz. der organisierten Arbeiterschaft haben bezahlten jährlichen Urlaub für 6 Tage tarifvertraglich vereinbart, wovon besonders die Nahrungsmittel-, Tabak- und Druckindustrie betroffen sind[2].

Da die Gewerkschaftspolitik in Ferienangelegenheiten in Frankreich und Belgien sehr schwach ist, werden wir in diesen Ländern nur vereinzelt eine tarifvertragliche Ferienregelung finden. Z. B. enthielten im Jahre 1924 in Frankreich von 144 Tarifverträgen nur 4 Ferienvereinbarungen. Das Bureau of Labor Statistics in Washington meint, daß Frankreich und Belgien deshalb nicht das Prinzip der jährlichen bezahlten Ferien angenommen hätten, weil zunächst die große Zahl der Feste und religiösen Feiertage eine Ausdehnung des Feriengedankens hinderten und ferner „these countries have been largely concerned with the reconstruction of dewastated areas and the inflation of the currencies has also operated against the enactment of social legis-

---

[1] Nach Angaben der Vereinigung.
[2] Monthly Labor Review, Vol. XXII, Nr. 5, Mai 1926, S. 6.
[3] Soz. Praxis, XXXVI, Nr. 2, Sp. 35.
[4] Vgl. Reichsarbeitsblatt (nichtamtl.), 5. Jahrg., Nr. 47, S. 782.

lation"; außerdem seien die französischen Interessenten eher noch ländlich-wirtschaftlicher als industrieller Art[1].

Unter allgemein geringem Widerstand der Arbeitgeber ist in Italien im Jahre 1919 bezahlter Ferienurlaub weitgehendst eingeführt worden. Alle Nationaltarifverträge sehen für die gesamten wichtigsten Industrien (chemische, Metall- und Webstoffindustrie) 6 Urlaubstage nach 1 Jahr Dienstzeit vor[2]. In den Gas-Elektrizitäts- und Buchdruckbetrieben wird bis zu 14 Tagen Urlaub gewährt. Die Fußbekleidungs- und Bauindustrie gewähren grundsätzlich keinen Urlaub[3].

Jugoslawien hat die Ferien allgemein im Bergbau und in Druckereien eingeführt. Sie betragen auch für Kommunal- und Staatsarbeiter je nach Dienstdauer 4 bis 15 Tage. Für Landarbeiter, die den größten Prozentsatz der Arbeiter darstellen, gibt es keine Ferien[3].

In Mexiko soll angeblich eine Gewerkschaft ein Abkommen geschlossen haben, nach welchem ein Arbeiter jeder Abteilung jährlichen Urlaub von 1 Monat erhalten soll[3].

Seit 1923 stehen in Holland etwa 130 000 Arbeiter, das sind ca. 54 Proz. derjenigen, die durch nationale Tarifverträge erfaßt werden, im Genuß von 3—18 Tagen Ferien. Die städtischen Arbeiter erhalten 6—14 Tage. Voraussetzung zur Entstehung des Ferienanspruches ist eine 12monatige Tätigkeit[3].

Norwegen kennt die Ferieneinrichtung seit 1911. Nach dem Stande von 1923 waren in ca. 90 Prozent der Tarifverträge, die 97 Proz. der Arbeiterschaft umfassen, 8—12 Urlaubstage festgelegt[3]. Nach der amerikanischen Berichterstattung stand im Jahre 1920 jedem norwegischen Lohnarbeiter, der in demselben Betrieb 12 Wochen ununterbrochen beschäftigt war, sogar ein jährlicher 14tägiger Sommerurlaub bei voller Lohnzahlung zu[4].

In Schweden wurden 1923 über 165 000 Arbeiter durch 77 Proz. aller Tarifabkommen erfaßt, nach denen meist 7 Tage Urlaub gewährt werden mußten. Hierunter fallen alle hauptsächlichen Industrien[3].

Die rumänischen Tarifverträge gewähren allgemein nach 1 Jahr 1 Woche Ferienurlaub[3].

Seit Kriegsende wurde in der Südafrikanischen Union ein rasches Anwachsen der Ferienbewegung festgestellt. Bergbau, Bauindustrie, Druckgewerbe und Elektrizitätsindustrie gewähren schon nach 1 Jahr 2 Wochen Ferien[3].

---

[1] Monthly Labor Review, Vol. XXII, Nr. 6, S. 43.
[2] Monthly Labor Reviews, Vol. XI, Nr. 6, S. 205.
[3] Nach Angaben der Vereinigung.
[4] Monthly Labor Review, Vol. XI, Nr. 3, S. 112.

Neben dieser gesetzlichen und tarifvertraglichen Ferienregelung kommt auch in verschiedenen Ländern, so z. B. Belgien, Frankreich, Italien, Jugoslawien, Kanada, Holland, Schweden, Schweiz, Tschechoslowakei, der von Einzelunternehmen gewährte Ferienurlaub, wenn auch in geringem Umfang, in Betracht. Es handelt sich hier wohl meistens um solche Firmen, die einem Arbeitgeberverband nicht angeschlossen sind.

Der Versuch einer internationalen Regelung des Ferienurlaubs ist schon früh gemacht worden. Die 6. Generalversammlung der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz faßte im September 1910 zu Lugano den Beschluß, das Ferienproblem für Arbeiter und Angestellte auf die Tagesordnung der nächsten Delegiertenversammlung zu setzen. Aus diesem Anlaß wurden damals die Schriften Fallet-Scheurers für die Schweiz und Heydes für Deutschland verfaßt. Ergebnislos wurde das Ferienproblem auf der 7. Delegiertenversammlung 1912 in Zürich behandelt. Es kam lediglich der Beschluß zustande, „mit neuen Gesuchen an die Regierungen um Vervollständigung der bisher geführten Erhebungen über Arbeiterurlaube heranzutreten"[1]. Der Weltkrieg und der Versuch in der Nachkriegszeit, andere wichtige Probleme der Arbeiterfrage auf internationaler Basis zu lösen, unterbrachen diese Arbeiten.

VIII. Kapitel: Vergleich der Einzelergebnisse.

Die tarifvertragliche Regelung des Ferienproblems zerfällt, wie wir in Verfolg der Entwicklung des Ferienproblems in den einzelnen Industriezweigen erkennen konnten, in mehrere Einzelbestimmungen, welche man zweckmäßig unter die Sammelbegriffe Haupt- und Nebenbestimmungen einordnen kann. Hauptbestimmungen sind solche, die die Voraussetzung für den Anspruch auf Ferien und die Dauer der Ferien, ihre Bezahlung und den Verlust des Anspruchs regeln, Nebenbestimmungen alle diejenigen, welche die reibungslose Abwicklung der Ferienerteilung gewähren sollen.

Vergleichen wir nun die bisher festgestellten Einzelergebnisse miteinander, so ergibt sich folgendes Bild:

Hauptbestimmungen.

1. Voraussetzung für den Anspruch auf Ferien.

Während in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau der Anspruch auf Ferien nicht nur von einer gewissen Beschäftigungszeit bei der die Ferien erteilenden Firma abhängig gemacht wird, sondern auch dafür ein bestimmtes Alter erreicht sein muß, sehen die Ferienregelungen für den städtischen und staatlichen industriellen Lohnarbeiter von der letzten Bestimmung ab. Soweit

[1] Bulletin des I.A.A., Bd. XI, 1912, Beil. S. 9.

ausführliche Ferienregelungen aus dem Auslande vorliegen, ist auch in diesen die Geltendmachung des Ferienanspruches von der Erreichung eines gewissen Alters nicht abhängig. Allen Ferienregelungen gemeinsam ist aber die Voraussetzung einer gewissen Beschäftigungszeit für den Anspruch auf Ferien (durchschnittlich 1 Jahr Beschäftigungszeit).

2. Dauer der Ferien.

Hier zeigt sich eine deutliche Steigerung von der Ferienregelung des privatindustriellen über die des städtischen bis zu der des staatlichen Lohnarbeiters: Je nach der Anzahl der Dienstjahre werden den Arbeitern der Privatindustrie 3—12 Arbeitstage, den städtischen Arbeitern 4—17 Kalendertage, den staatlichen Arbeitern 6—21 Kalendertage bzw. Werktage Ferien erteilt. Außerdem ist durchweg die für die Dauer der Ferien notwendige Staffelung der Dienstjahre für die Arbeitnehmer der städtischen und staatlichen Betriebe günstiger. Für die deutsche tarifvertragliche Ferienregelung ist die weitgehende Differenzierung bei der Staffelung der Dienstjahre typisch; im Ausland treffen wir vielfach (vgl. Amerika und England) nur eine zweistufige Staffel vor, sodaß dort der Arbeiter verhältnismäßig früh im Genuß der jeweiligen Höchstferiengewährung steht. Vergleicht man die Höchstdauer der Ferien in den deutschen Tarifverträgen mit der in den ausländischen, dann muß man feststellen, daß Deutschland in der Ferienregelung für den industriellen Lohnarbeiter seiner Hauptindustrien durchaus in erster Linie mit andern hochindustriellen Ländern steht.

3. Bezahlung der in den Ferien befindlichen Arbeiter.

Alle Tarifverträge, die wir untersucht haben, enthalten die Bestimmung, daß die Arbeitnehmer für die Zeit ihres Urlaubs bezahlt werden müssen. Allgemein üblich ist die Zahlung des ausgefallenen Verdienstes in den Ferien, also einschließlich Soziallohn.

4. Verlust des Anspruches auf Urlaub.

Hierzu gehören die Bestimmungen über Wegfall des Urlaubsanspruches bei Beteiligung an sog. wilden Streiks, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, bei fristloser Entlassung auf Grund der Gewerbe- oder Arbeitsordnung, sowie Anrechnung unentschuldigter oder unberechtigter Arbeitsversäumnis auf die Urlaubstage. Die Bestimmung über den Verlust des Anspruches auf Ferien bei Kündigung durch den Arbeiter kehrt in allen Tarifverträgen wieder, ausdrücklich erwähnt wird die Anrechnung unentschuldigter oder unberechtigter Arbeitsversäumnis auf die Urlaubstage nur in den Tarifverträgen der Eisen- und Stahlindustrie und des Bergbaues.

B. Nebenbestimmungen.

1. Zeitpunkt des Urlaubs.

Die Festsetzung des Zeitpunktes wird gewöhnlich der Werksleitung nach Anhörung der gesetzlichen Arbeitervertretung über-

lassen, da die Werksleitung die Verantwortung für die Ordnung im Betrieb trägt.

2. Verbot bezahlter Tätigkeit während der Ferien.

Diese Bestimmung finden wir durchweg in den Tarifverträgen der Privatindustrie. In tarifvertraglichen Ferienregelungen für den städtischen und staatlichen Lohnarbeiter ist das Verbot bezahlter Tätigkeit während der Ferien nicht aufgenommen. Soweit diese Bestimmung in Tarifverträgen aufgenommen ist, handelt es sich darum, die Ferien des Arbeiters vor Mißbrauch zu schützen. Bei der Interpretation dieser Bestimmung darf man jedoch nicht zu engherzig verfahren. Es würde z. B. eine ungerechte Härte bedeuten, wenn durch strenge Auslegung obiger Bestimmung ein Nebenverdienst durch andersartige Arbeit als die gewohnte Fabrikarbeit, die ganz andere Muskel und Nerven beansprucht, verhindert würde. Der Nebenverdienst trägt doch auch schließlich dazu bei, die Ernährung und die Arbeitslust des Arbeiters zu heben. „Es ist kaum anzunehmen, daß solche andersartige Arbeit .. die Erholung von der Tagesarbeit schädigen sollte. Im Gegenteil könnte man fast aus Versuchen schließen, daß solche Arbeit die Erholung geradezu zu begünstigen vermöchte“[1].

3. Die Pflicht der Arbeiter, die beurlaubten Arbeiter zu vertreten.

In den Ferienbestimmungen für den Lohnarbeiter der Privatindustrie wie auch für den Arbeiter städtischer oder staatlicher Betriebe kehrt diese Vorschrift immer wieder.

4. Die Abgeltung des Urlaubs.

Während über eine gewisse Dauer des Urlaubs hinaus die Tarifverträge der Eisen- und Stahlindustrie und des Bergbaus die Möglichkeit der Abgeltung des Urlaubs je nach der wirtschaftlichen Lage vorsehen, ist in anderen Tarifverträgen (so im Tarifvertrag der GWE-Werke vom Juli 1926) ausdrücklich auf die Unmöglichkeit einer Abgeltung hingewiesen.

5. Sonstige Bestimmungen.

Unter diese zähle ich jene Bestimmungen, welche Spezialregelungen der einzelnen Tarifverträge sind, z. B. die Vorschrift im Tarifvertrag der Eisen- und Stahlindustrie, wie die Ferienerteilung im Falle eines Arbeitswechsels eines Arbeiters aus einem Werk der Eisen- und Stahlindustrie in ein anderes Werk der Eisen- und Stahlindustrie derselben Gesellschaft zu handhaben ist, die Angabe des Stichtages für die Berechnung des Urlaubs u. a. m.

Betrachtet man die Verbreitung des Feriengedankens in den einzelnen Ländern, so läßt sich abschließend sagen: In dem größten Teil der europäischen Staaten steht die industrielle Lohnarbeiterschaft, sei es gesetzlich, sei es tarifvertraglich, im Genuß von jährlich wiederkehrenden Ferien bei fortlaufender Lohnzahlung; auch in Amerika gewinnt der Feriengedanke immer

[1] E. Atzler: Körper und Arbeit, S. 552.

mehr an Boden, während in den übrigen Erdteilen außer Australien eine Feriengewährung an die industriellen Lohnarbeiter kaum in Frage kommt. Ferner müssen wir feststellen, daß die europäischen Agrarländer zum größten Teil den Ferienurlaub für den industriellen Lohnarbeiter gesetzlich geregelt, die Industrieländer Europas aber an einer tarifvertraglichen Regelung der Ferienverhältnisse festgehalten haben.

III.

Kritische Würdigung der Ferieneinrichtung.

IX. Kapitel: Die individuelle Bedeutung.

§ 11: Die Einwirkung auf die physiologische Konstitution.

Die Gründe, die für und gegen die Verwirklichung der Ferien in der Vor- und Nachkriegszeit angeführt werden, sind mannigfacher Art. Um diese systematisch einordnen zu können, gehen wir bei der nunmehr folgenden kritischen Betrachtung von der Bedeutung der Feriengewährung für das Individuum aus und würdigen sodann die Bedeutung der Ferien in sozialer und wirtschaftlicher Beziehung. Die individuellen Gründe der Ferienforderung lassen sich auf zwei Argumente zurückführen, von dem sich eins auf physiologischem, das andere auf psychologischem Gebiet bewegt.

Die Arbeitnehmer behaupten, daß eine gewisse Ferienzeit einmal im Jahr notwendig sei, weil nicht nur die unhygienischen Nebenwirkungen des Produktionsprozesses (z. B. Kohlenstaubentwicklung im Bergbau, die Wirkung des Maschinenlärms in der Eisen- und Stahlindustrie auf das Nervensystem des Arbeiters) physiologisch die Verschlechterung der Gesundheitsverhältnisse der Arbeiter befördere, sondern weil auch die moderne kapitalistische Betriebsweise mit ihrer bis ins einzelnste gehenden Arbeitsteilung eine Verschlechterung der Gesundheitsverhältnisse hervorrufe[1].

Ueber die unhygienischen Nebenwirkungen des Produktionsprozesses urteilt ein Arbeiter: „Seitdem ich etwa ein halbes Jahr pneumatisch arbeite, traten erst vereinzelt, dann mehrfach folgende Erscheinungen ein: Nach Beendigung der Arbeit, ungefähr nach Verlauf einer Stunde, tritt ein eigentümliches Getöse auf, welches solange anhält, bis ich mich in ruhender Stellung befinde. Ueber Beginn dieser Erscheinung kann ich keine bestimmte Angabe machen, da ich erst darauf aufmerksam werde, wenn das Hämmern und Tosen eine gewisse Stärke erreicht hat. Beim Arbeiten selbst bin ich gezwungen, die Gehörgänge fest zu verstopfen, da ich sonst so schmerzhafte Schläge verspüre, daß ich den Mund weit öffnen muß, um es überhaupt aushalten zu können. Eine nicht un-

[1] Vgl. Arbeiterferien, S. 9.

beträchtliche Zahl der mit solchen Werkzeugen arbeitenden Arbeiter, vorzüglich die in den Hohlräumen des Schiffes arbeitenden und hockenden Vorhalter, leiden an Nervenstörungen, wenngleich sie selbst sich dessen auch vielleicht gar nicht bewußt sind"[1].

Auf derartige Erfahrungen in physiologischer Beziehung stützen die Arbeitnehmer und sozialpolitische Kreise die Forderung nach einer ausreichenden Feriengewährung für den industriellen Lohnarbeiter. „Niemand hat es wirklich notwendiger, als gerade der Arbeiter, wenigstens alle Jahre eine einzige kurze Woche in ozonhaltiger Luft die mit Schmutz und Staub der Werkstatt oder Fabrik vollbepackte Lunge etwas zu erleichtern"[2] schreibt das Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands im Jahre 1907.

Jedoch fehlte es nicht an Stimmen, die in physiologischer Beziehung eine Feriengewährung an den industriellen Lohnarbeiter für überflüssig hielten. Anläßlich der im Jahre 1905 von der Handelskammer in Bremen veranstalteten Umfrage bei den anderen Handelskammern im Reiche über die Notwendigkeit eines Erholungsurlaubs an Arbeiter meint die Chemnitzer Handelskammer, es dürfte viel zu weit gehen, Erholungsurlaub für Arbeiter einzuführen. Die Beschäftigung dieser Personen sei an sich eine gesunde; zudem erfolge die Arbeit in einer Weise und in einem Tempo, die von einer Ueberanstrengung der Kräfte weit entfernt seien[3]. Hierbei wird freilich übersehen, daß im modernen Betrieb das Arbeitstempo durchweg von der Maschine diktiert wird und der Arbeiter sich darin einfach der Maschine anpassen muß.

Daß die Arbeitsteilung und Mechanisierung der Arbeit in den letzten Jahrzehnten große Fortschritte gemacht hat, ist eine Tatsache, die nicht bestritten ist; ich erinnere nur an die Betriebslehre des Amerikaners Taylor, die auch in deutschen Betrieben Anwendung gefunden hat. Daß ferner diese Mechanisierung der Arbeit, „der Ausdruck gesteigertster Ausnützung menschlicher Arbeitskraft"[4] auf die physiologische Konstitution des Arbeiters nachteilige Wirkungen haben kann, muß anerkannt werden. Hugo Borst, der kaufmännische Leiter der Robert Bosch A.G., sagte in einem Vortrag über die fortschreitende Mechanisierung der Arbeit, den er auf einer Tagung des deutschen Werkbundes im Jahre 1924 hielt: „Daß in solcher Entwicklung Gefahren für Mensch und Kultur liegen, wird kein Klarsehender bestreiten, und daß solche Gefahren, soweit sie, ohne Uebertreibung gesehen, tatsächlich vorhanden sind, bekämpft und abgeschwächt werden müssen, daß wir, noch besser, ihnen möglichst vorzubeugen haben, ist die

[1] Arbeiterferien, S. 10.
[2] Korrespondenzblatt 1907, S. 436.
[3] Korrespondenzblatt 1916, S. 402.
[4] Borst u. Hellpach: Das Problem der Industriearbeit, S. 7.

Pflicht aller, im besonderen die der Wirtschaftsführer im Zusammenwirken mit den Vertretungen der Betriebsangehörigen"[1].

Fords Beobachtung, er habe in keinem einzigen Fall konstatieren können, daß die Ausübung ein und derselben Bewegung 8 Stunden am Tage abnorme Wirkungen auf den Körper ausüben müsse, kann trotz obiger Behauptung richtig sein. Der Beobachtung sind dann eben Fälle von Arbeitsarten unterworfen worden, deren monotone Ausübung durch das Fehlen schnell aufeinanderfolgender ruckartiger Bewegungen auf das Nervensystem keine Wirkung haben. In solchen Fällen ist der Ermüdungszustand nach getaner Arbeit nicht größer als bei anderen nicht besonders anstrengenden Arbeiten. Man wird aber nicht leugnen können, daß es gerade in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau Arbeiten gibt, deren eigenartig monotone Ausübung auf die physiologische Konstitution des Arbeiters nachteilig wirken muß. Ich denke z. B. an die Metallarbeiter, welche in der Nieterei die Preßlufthämmer zu bedienen haben, oder auch an die Bergarbeiter, die beim Abbau der Kohle Schrämmaschinen benutzen müssen. Hier werden durch zusammengepreßte Luft Handmaschinen in Tätigkeit gesetzt, deren rotierende Bewegung zum Bohren, oder schlagende Bewegung zum Nieten ausgenutzt wird. Beim Nieten macht der Kolben in der Minute hunderte von Schlägen und natürlich muß, um beim Nieten den Kopfsetzer wirken zu lassen, der Preßlufthammer gegen die zu bearbeitenden Gegenstände gedrückt werden. Der Rückschlag wird nun von den Armen zunächst aufgefangen und von da aus auf den ganzen Körper übertragen. Das Arbeiterurteil über die pneumatische Arbeit hat uns eben gezeigt, welche Wirkung eine solche Arbeitstätigkeit auf das Befinden des Arbeitenden ausübt. Ein Arzt sagt über die Folgen dieser Arbeit: „Wenn diese Durchrüttelung und Durchschüttelung des Körpers tagelang, wochenlang, monatelang erfolgt, ist es ganz erklärlich, daß dies schädigend auf den Körper wirken muß"[2].

Diese Arbeitsarten kommen nicht nur in der Eisen- und Stahlindustrie häufig vor, sondern auch im Bergbau hat seit Kriegsbeginn eine fortschreitende Mechanisierung des Kohlenabbaues stattgefunden, wie aus dem Jahresbericht der Vereinigung für bergbauliche Interessen für das Jahr 1925 zu ersehen ist[3]. Es wäre nicht schwer, noch weitere verwandte Arbeitsarten aufzuzählen, die dieselbe schädigende körperliche Wirkung haben. Hier könnte man jedoch einwenden, immerhin seien dies Ausnahmefälle, die man nicht verallgemeinern dürfe. Um diesem

---

[1] Borst u. Hellpach: Das Problem der Industriearbeit, S. 6.

[2] Aeußerung Dr. Zadecks in Weyls Handbuch der Arbeiterkrankheiten, zitiert vom Vorstand des deutschen Metallarbeiterverbandes in Arbeiterferien, S. 10.

[3] Jahresbericht der Vereinigung für bergbauliche Interessen für das Jahr 1925, S. 69.

Einwand zu begegnen, wollen wir annehmen, daß das Gros der Arbeiter an Maschinen beschäftigt ist, deren monotone Bedienung nicht so offensichtlich schädigend auf die physiologische Konstitution des Arbeiters einwirkt.

Wie schon oben angedeutet war, muß bei dieser Tätigkeit natürlicherweise der Arbeiter nach getaner Arbeit mehr oder weniger ermüdet sein. Der Verfasser einer Arbeiterbiographie legt seine Erfahrungen über die körperliche Beeinflussung der Maschinenarbeit folgendermaßen fest: „Wie sich die Arbeiter an der sausenden Maschine körperlich fühlten, ob die Arbeit eintönig sei, ob sie auf ihren Geist störend wirke, darüber eine richtige und befriedigende Auskunft von den andern zu erlangen, bemühte ich mich vergebens. Wenn sich der oder jener dazu verstieg, etwas zu sagen, so stimmte es mit meinen Erfahrungen nicht überein. Körperlich müde und schlapp fühlen sie sich alle“[1].

Um zu einer rechten Würdigung des Ermüdungsvorganges zu gelangen, müssen wir die Arbeitskraft des Menschen als die eines Organismus von der Arbeitskraft der Maschine als der eines Mechanismus unterscheiden. Während die Arbeitskraft der Maschine innerhalb der einzelnen Zeitabschnitte gleich groß ist, wenn sie vom Maschinisten immer von neuem gespeist wird, ist bei der Arbeitskraft des Menschen keine Möglichkeit vorhanden, von außen her in ununterbrochener Folge die verbrauchte Kraft zu ersetzen. Durch die fortgesetzte Inanspruchnahme der gleichen psychophysischen Organe tritt allmählich ein Ermüdungszustand ein, dessen Bestehen mit dem Auftreten von Ermüdungsstoffen im Körper erklärt wird, welche eine narkotische Wirkung auf das nervöse Zentralorgan ausüben[2].

„Jede Art von Arbeit ist physiologisch betrachtet ein Verbrauchsvorgang, der außer den zunächst an der Ausübung beteiligten Organe stets in einem gewissen Grade den gesamten Energievorrat des Körpers in Mitleidenschaft zieht. Deshalb muß auch die bei Muskelarbeit eintretende Teilermüdung schließlich zur Gesamtermüdung führen: Die Ueberladung mit Ermüdungsschlacken, die in dem einen System sich einstellen, wirkt auch hindernd auf die Tätigkeit des andern. Beiden Ermüdungen ist darum auch mit den gleichen Heilmitteln entgegenzutreten“[3].

Das Heilmittel der Ermüdung ist aber die Ruhe, eine Zeit, in der die Ermüdungsschlacken (Kohlensäure und andere Säuren) aus dem Körper ausgeschieden werden. „Je intensiver gearbeitet wird, umso stärker ist die Beanspruchung des Nervensystems und die Anhäufung von Stoffwechsel-Abbaustoffen, die Erholung erforderlich machen; mit der Arbeitsintensität steigt der Blutdruck, besonders bei anstrengenden körperlichen Arbeiten, dessen Folgen

[1] Holek: Vom Handarbeiter zum Jugenderzieher, S. 138/39.
[2] Vgl. Vautrin: Die Ermüdung und ihre Berücksichtigung beim industriellen Arbeitsvorgang. Technik und Wirtschaft, Jahrg. 1919, S. 748.
[3] Vautrin: a. a. O., S. 749.

als Arteriosklerose und Herzveränderungen zutage zu treten pflegen, es sinkt die Aufmerksamkeit, die zur Vermeidung der Berufsschädigungen erforderlich ist"[1]. Da aber die Größe des Auftretens von Ermüdungsschlacken abhängig ist von der Größe der Abnahme des Stoffes, der für das Auslösen einer bestimmten Menge Arbeitsleistung gespalten werden muß, ist es andererseits notwendig, diese Stoffe (Eiweiß, Fett, Kohlehydrate, Wasser) teils durch Nahrungsaufnahme, teils durch die Atmung zu ersetzen. Ruhe und Erholung sind daher neben einem gewissen Ernährungszustand physiologische Notwendigkeiten, um die Arbeitskraft des Menschen zu regenerieren. Herkner sagte im Jahre 1905: „Wie immer eine Arbeit beschaffen sein mag, über eine gewisse Zeitstrecke hinaus wird sie zur Last und zwar nimmt die Ermüdung in rascherer Progression zu als die Arbeitszeit ausgedehnt wird. Einstellen der Arbeit, vollkommene Ruhe oder wenigstens Wechsel in Bezug auf die arbeitenden Organe wird zum unerläßlichen Bedürfnis"[2].

Man könnte hier einwenden, die in den letzten Jahrzehnten und Jahren fortschreitende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit hätte gleichsam als sozialer Ausdruck einer unbewußten Empirie in Bezug auf die psychophysiologischen Vorgänge im Menschen sicherlich das rechte Maß und die Voraussetzung geschaffen, um eine restlose Wiederauffrischung der Arbeitskraft des Arbeiters täglich neu ermöglichen, m. a. W.: Eine Verkürzung des Arbeitsjahres durch Ferien sei physiologisch nicht gerechtfertigt.

Nun ist aber wissenschaftlich festgestellt worden, daß die menschliche Arbeitskraft am Ende einer Woche nicht mehr dieselbe Frische zeigt, wie am Anfang derselben Woche. Vautrin sagt hierzu: „Das Geringerwerden der Leistungsfähigkeit mit zunehmender Ermüdung läßt sich nicht nur bei fortschreitender Tagesarbeit verfolgen, es tritt auch bei fortschreitender Wochenarbeit immer stärker in Erscheinung: die letzten Wochenarbeitstage zeigen z. B. geringere Arbeitserfolge als die ersten; am Ende der zweiten Arbeitswoche ist der leistungsschwächende Ermüdungszustand erheblich größer und gefährlicher als am Ende der ersten. Wird ein Fortschreiten des Verlaufes in der angeführten Weise begünstigt, was bei zeitweiliger Ueberarbeit der Fall ist, so wird der Arbeiter entweder unter dem Drucke der dauernden Arbeit erschöpft zusammenbrechen oder in einen Zustand versetzt, der vom Gesichtspunkt der Arbeitsleistung und dem der Gesundheit Gefahr bringen muß"[3]. Diese Erscheinung läßt sich nur daraus erklären, daß die vorhandenen Ermüdungsstoffe durch die tägliche Ruhe nach der Arbeit nicht gänzlich absorbiert werden,

---

[1] Fränckel: Ueber Gewerbekrankheiten u. Gew.-Hygiene, S. 9.
[2] Herkner: Die Bedeutung der Arbeitsfreude in Theorie und Praxis der Volkswirtschaft, S. 33.
[3] Vautrin: a. a. O., S. 751.

sondern daß immerhin noch kleine Ermüdungsreste im Körper zurückbleiben, die sich allmählich wieder anhäufen und die nur durch die in der Verkürzung des Arbeitsjahres liegenden Erholungsmöglichkeit beseitigt werden können.

Die in der Begutachtung der Notwendigkeit der Ferien von der Chemnitzer Handelskammer ausgesprochene Meinung, die Beschäftigung der Arbeiter sei an sich eine gesunde, kann ernstlich nicht aufrecht erhalten werden. Bekannt ist der fortlaufend große Verbrauch an menschlichen Arbeitskräften in der Industrie und die Anforderung des Nachschubs. Man braucht sich nur die Arbeit eines Bergmannes, eines Glasbläsers oder eines Formers vergegenwärtigen, um erkennen zu können, daß die Industriearbeit an sich keine gesunde Arbeit ist. „Je länger die Zugewanderten den zermürbenden Einflüssen der intensiven industriellen Betätigung ... ausgesetzt sind, je mehr sie sich emporarbeiten von den unteren und gröberen Schichten des Berufsaufbaues zu den qualifizierten und feineren Arbeiten, destomehr tritt die ungünstige Beeinflussung der Gesundheit, der Spannkraft und der Leistungsfähigkeit in Erscheinung, die bei Fortwirkung durch mehrere Generationen zur nachweislichen Verschlechterung der Konstitution bzw. Rasse führen"[1].

Wir sind in der Lage, auch zahlenmäßig nachweisen zu können, daß die Industriearbeit eine Verschlechterung der Gesundheitsverhältnisse im Gefolge hat. So betrug z. B. die Sterblichkeit, wenn die in der landwirtschaftlichen Bevölkerung = 100 gesetzt wurde, bei der englischen Industriebevölkerung von 45—60 Jahren = 165 (1900—1902), bei der niederländischen = 110 (1908—1911)[1]. Kölsch konnte für Bayern feststellen, daß auf je 10 000 erwerbsfähige Männer

Tuberkulose-Todesfälle

in der Landwirtschaft	15,5
in den akademischen Berufen	23,9
dagegen in Industrie, Handel und Verkehr	41,3

entfielen[2]. Derselbe Mediziner sagt über die arbeitshygienischen Wirkungen der Wirtschaftsentwicklung: „Die Evolution vom Agrarstaat zum Industriestaat war überall mit wenig erfreulichen Veränderungen der Krankheits- und Sterbeziffern verbunden; dies zeigt sich sowohl beim Vergleich der großen Berufsgruppen untereinander bzw. im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung, als auch der einzelnen Berufsarten. Nach der bekannten Statistik der Leipziger Ortskrankenkasse haben die Arbeiter in der Altersgruppe von 20—70 Jahren eine deutliche Uebersterblichkeit gegenüber der gleichaltrigen Reichsbevölkerung — ein Beweis dafür, daß der physiologische Kräfteverbrauch bei der Arbeiterbevölkerung we-

[1] Riedel: Arbeitskunde, S. 47.
[2] Roth: Die gewerbehygienischen Aufgaben des Fabrikarztes, S. 30.

sentlich intensiver vor sich geht als bei der Durchschnittsbevölkerung besonders jenseits des 40. Lebensjahres"[1].

Eine gründliche Untersuchung über die Morbidität und Mortalität bei den Bergleuten im Ruhrbergbau stellt in ihren Schlußbetrachtungen fest: „Die heiße, oft zugleich sehr feuchte und nahezu unbewegte Luft unter Tage wird namentlich der jungen Belegschaft in den ersten Jahren der unterirdischen Tätigkeit gefährlich, solange der Regulationsapparat des Körpers noch keine genügende Anpassungsfähigkeit an die abnormen klimatischen Lebensbedingungen unter Tage und ihren jähen Wechsel bei der Ein- und Ausfahrt erlangt hat; aber auch für die älteren Bergleute bleibt das Grubenklima ein nicht zu unterschätzender Feind. Ihm ist es offenbar zuzuschreiben, daß die Belegschaft von ungewöhnlich zahlreichen und schweren Lungenentzündungen, von häufigen rheumatischen Leiden mit anschließenden Herzschädigungen sowie von Nierenerkrankungen heimgesucht wird. Ferner zwingt die enorme Wasserabgabe durch Transspiration im Verein mit der Einatmung von Staub den Arbeiter zu sehr starker Flüssigkeitsaufnahme, gibt damit nicht selten Anlaß zu katarrhalischen Magen- und Darmerkrankungen und verleitet auch leicht zu übermäßigem Genuß alkoholischer Getränke, die den Körper in mannigfacher Hinsicht schädigen und besonders gegen die oben genannten Erkältungskrankheiten widerstandsloser machen... Sucht man nach einer zahlenmäßigen Resultante, so kann man dieselbe in der Gesamtmortalität erblicken: Im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung ergibt sich bei den Bergleuten eine Uebersterblichkeit in den ersten Berufsjahren bis zum 25. Lebensjahre, eine Untersterblichkeit in den folgenden Altersklassen bis zum 60. Lebensjahre und wieder eine geringe Uebersterblichkeit in den noch höheren Altersstufen"[2]. Scheiden wir jedoch aus diesem Resultat die Zahl der tödlichen Unglücksfälle aus, die ja bekannterweise im Bergbau besonders hoch ist, im Rahmen unserer Betrachtung aber nicht berücksichtigt werden darf, dann zeigt sich auch für die Altersstufen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung Untersterblichkeit, die nach dem 25. Lebensjahre sehr groß wird und sich erst in höheren Altersstufen verwischt[3]. Dieses relativ günstige Bild über die Gesundheitsverhältnisse der Bergarbeiter beweist aber nicht, daß die Arbeit im Bergbau weniger als die anderer Berufsarten geeignet ist, die Gesundheit der Arbeiter zu gefährden. Wir müssen uns vergegenwärtigen, daß die Belegschaft im Bergbau eine Auslese körperlich kräftiger und gesunder Menschen darstellt, und daß sie sich deshalb unter sonst gleichen Lebensbedingungen weit besserer Morbiditäts- und Mortalitätsverhältnisse erfreuen müßte als die männliche Gesamtbevölkerung.

---

[1] Riedel: Arbeitskunde, S. 47/48.

[2] u. [3] Heimann und Freudenberg: Morbidität und Mortalität, S. 199.

Für die Betrachtung der Krankheits- und Sterblichkeitsverhältnisse verweise ich auf die im Reichsarbeitsblatt veröffentlichte Statistik[1]. Die höchste Erkrankungsziffer zeigt hier die Industrie der Steine und Erden mit 51,1 Proz., an zweiter Stelle steht das Baugewerbe mit 49,7 Proz., sodann folgt die Gruppe Metallverarbeitung mit 49,4 Proz., die chemische Industrie und die Industrie der Leuchtstoffe mit 43,8 Proz. usw. Die Sterbeziffern zeigen wiederum, daß die Sterblichkeit in der Industrie bei weitem größer ist als beispielsweise in der Landwirtschaft. Die hohe Sterbeziffer in der Landwirtschaft bei den über 70jährigen Leuten erklärt Kauz durch die verschiedene Altersschichtung der Berufsangehörigen und zwar durch ein Ueberwiegen älterer Jahrgänge[2].

Auch dem Nichtfachmann auf medizinischem Gebiete muß sich die Erkenntnis aufdrängen, daß die Feriengewährung in rein physiologischer Beziehung geeignet ist, als prophylaktisches Mittel Krankheitsstoffe im menschlichen Körper im Keime zu ersticken und die Zahl der Krankheits- und Sterblichkeitsfälle herabzumindern[3]. Die Gewerbeaufsichtsbeamten bezeichnen die mit der Urlaubsgewährung gemachten Erfahrungen durchweg günstig[4]. Die württembergischen Gewerbeaufsichtsbeamten schreiben: „Die gute Wirkung eines Sommerurlaubs für die Arbeiter tritt allerseits offenkundig zutage; in Fabriken, die diese Einrichtungen schon längere Zeit getroffen haben, möchten weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer dieselbe mehr missen“[5]. Im Jahre 1910 fassen elsaß-lothringische Gewerbeaufsichtsbeamte ihre Erfahrungen auf diesem Gebiet wie folgt zusammen: „Eine größere Fabrik hatte bei dem Gewerbeaufsichtsbeamten angefragt, welche Erfahrungen mit der Urlaubserteilung gemacht worden seien. Die deshalb an die in Lothringen vorhandenen bezüglichen Staatsverwaltungen und an auswärtige Firmen gerichteten Anfragen und Nachforschungen ergaben, daß diese segensreiche, sozialversöhnende Einrichtung in Deutschland verhältnismäßig schon ziemlich verbreitet ist, auch in Großbetrieben, und daß der regelmäßige Urlaub das billigste, rationellste Mittel ist, um Arbeiter bei voller Leistung, Frische und Berufsfreudigkeit zu erhalten; es liegt im Interesse jedes Unternehmers, der Wert auf dauernd tüchtige Arbeitskräfte legt“[6].

Die Entbehrungen in der Kriegs- und Nachkriegszeit hatten, wie wir wissen, eine Schwächung der physiologischen Konstitution der gesamten Bevölkerung zur Folge. Der Hinweis auf diese Tat-

---

[1] Reichsarbeitsblatt, 12. Jahrg., Nr. 6, S. 478.

[2] I. Kaup: Gewerbeärztlicher Dienst und gewerbliche Erkrankungen in Preußen, S. 70.

[3] Vgl. Aeußerung von Dr. med. Keller, zitiert vom Vorstand des deutschen Metallarbeiterverbandes, Arbeiterferien, S. 15.

[4] So z. B. Jahresberichte der Preußischen Regierungs- und Gewerberäte, 1908, S. 424.

[5] Jb. württ. G.A., 1908, S. 165.

[6] Jb. els.-lothr. G.A. 1910, S. 90.

sache unterstützte die Forderung nach den Ferien für den industriellen Lohnarbeiter.

Die wöchentliche Kriegsration einer 4köpfigen Familie betrug: 8000 g Brot, 1000 g Mehl, 14 000 g Kartoffeln, 900 g Zucker, 5¾ l Milch, 975 g Fleisch, 300 g Butter, 2 Eier[1]. Die Folge der Erschwerung der Ernährung durch die Rationierungsvorschriften, die durch die Schwer- und Schwerstarbeiterzulagen im Kriege nur wenig, wesentlich erst durch die verhältnismäßig bessere Ernährungsmöglichkeit nach dem Kriege abgeschwächt werden konnte, machte sich in einer geringeren Widerstandsfähigkeit gegen Infektionskrankheiten bemerkbar. Ein Bild davon geben z. B. die Ziffern der Tuberkulosemortalität bei den Arbeitern im Ruhrbergbau[2]:

Jahr	Zu berücksichtigende Zahl der Lebenden (in Tausenden)	Todesfälle an Lungentuberkulose	Auf 10 000 Lebende
1913	409	252	6,2
1914	533	283	6,5
1915	433	275	6,4
1916	453	352	7,8
1917	478	688	14,4
1918	498	792	15,9

Die Ziffern über die Mortalität an Erkrankungen der Atmungsorgane bestätigen nur unsere Feststellung[3]:

Jahr	Auf 10000 Lebende starben an		
	Pneumonie	Pleuritis	Bronchitis
1907	10,7	0,4	0,8
1908	10,0	0,4	0,8
1909	9,6	0,5	1,6
1910	7,4	0,3	1,9
1911	8,9	0,6	2,0
1912	8,3	0,3	1,4
1913	7,1	0,4	1,1
1914	7,8	0,3	2,4
1915	9,6	0,5	2,7
1916	12,6	0,5	3,0
1917	16,7	1,3	5,4

Berücksichtigen wir dazu, daß während des Krieges „die Zahl der Arbeitsstunden vielfach verlängert wurde und die Durchführung der Arbeitschutzgesetzgebung ganz außer Rand und Band geraten ist"[4], dann kann man der Aeußerung Fr. Wunderlichs eine gewisse Berechtigung nicht absprechen, wenn sie sagt: „Gerade wir Deutschen, die wir 10 Jahre lang Raubbau mit unseren Volkskräften getrieben haben, erst im Krieg, dann in der In-

[1] Brentano: Arbeitslohn und Arbeitsleistung, S. 5.
[2] Heimann u. Freudenberg: a. a. O., S. 39.
[3] Heimann u. Freudenberg, a. a. O., S. 63.
[4] Brentano: a. a. O., S. 6.

flation, müßten das größte Interesse daran haben, die physiologischen Bedingungen der Arbeit zu erforschen, die Länge der täglichen Arbeitszeit, Pausen und Urlaub so zu gestalten, daß eine wirkliche Krafterneuerung stattfindet"[1].

Die Bedeutung der Ferien für die physiologischen Verhältnisse der Jugendlichen (Lehrlinge und erwerbstätige Jugendliche) bedürfen einer besonderen Würdigung, da für die ganze physiologische Konstitution des Jugendlichen das Entwicklungsalter eine große Rolle spielt. Wir sahen, daß den Jugendlichen auf tarifvertraglicher Grundlage heute allgemein 3 Tage bezahlter Ferienurlaub im Jahr gewährt wird. Im Oktober 1925 wurde auf einer Tagung in Kassel durch die Vereinigten Jugendverbände die Ferienurlaubsfrage ausgiebigst besprochen und beschlossen, mit allen Kräften darauf hinzuwirken, daß die Dauer des Ferienurlaubs für Jugendliche auf ungefähr 3 Wochen unter Fortzahlung des Lohnes heraufgesetzt würde[2]. Begründet wurde die Forderung erhöhter Urlaubsgewährung an die Jugend u. a. damit, daß die Entwicklungsjahre eine solche Feriengewährung notwendig machten und man im besonderen erhöhte Rücksichtnahme auf die physiologische Konstitution des Jugendlichen nehmen müsse, da die Gesundheit unserer heutigen Jugend durch die Entbehrungen im Krieg und in der Nachkriegszeit gefährdet sei[3]. In der Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände erschien im April 1926 eine Abhandlung, die sich mit der Forderung der Vereinigten Jugendverbände befaßte und in welcher u. a. gesagt wurde: „Zunächst jedoch müßte einmal nachgewiesen werden, daß die Verhältnisse, unter denen die werktätigen Jugendlichen arbeiten, überhaupt Anlaß zu der Befürchtung einer nachhaltigen Schädigung der Volksgesundheit geben. Bei den strengen gesetzlichen Bestimmungen über den Gesundheitsschutz der berufstätigen Jugendlichen wird dieser Beweis kaum zu führen sein. Es ist im Gegenteil in einer Industriegemeinde am Niederrhein von kommunalärztlicher Seite festgestellt worden, daß die Gesundheitsverhältnisse der Jugendlichen vom Augenblick der Schulentlassung ab während ihrer Berufstätigkeit eine starke Tendenz zur Besserung aufweisen. Namentlich trifft dies auf tuberkulose Kinder zu. Die Festigung der Gesundheit durch die regelmäßige werktätige Arbeit wird auch durch die Fabrikärzte und die Erfahrung mancher Betriebsleiter bestätigt"[4].

Es fragt sich nun, welche Stellungnahme die Wissenschaft zu diesem Streitpunkt einnimmt. Kaup, einer der bedeutendsten Sozialhygieniker, meinte schon vor dem Kriege, daß gerade für die jugendlichen Lohnarbeiter eine geregelte Ferienfürsorge drin-

---

[1] Fr. Wunderlich: Betriebswissenschaft u. Fabrikpflege, S. 4.
[2] Blätter des deutsch. Roten Kreuzes, 4. Jahrg., Heft 8, S. 25.
[3] s. die verschiedenen über Ferienurlaub handelnden Artikel im Jungen Deutschland; Jahrg. 1925.
[4] Der Arbeitgeber, Nr. 8, 1926, S. 160.

gend notwendig sei, da die Ueberanstrengung im Berufe trotz besserer Konstitution größer sei als etwa für die Jugendlichen im Kaufmannsstande[1]. Nach neueren Untersuchungen stellte Kaup fest, daß die Wirkungen der Berufstätigkeit gerade in den 3 Jahren der größten Empfindlichkeit, Bildsamkeit und des letzten wuchtigen Ausbaues des Skelett- und Organsystems im Organismus tief eingegraben werden und später kaum mehr ausgeglichen werden können[2].

Es kann nicht unsere Aufgabe sein, einzelne sozial-hygienische Untersuchungen hier zu verfolgen, sondern wir müssen uns damit begnügen, die Sammelergebnisse der einzelnen Untersuchungen und Erfahrungen anzuführen.

Das Ergebnis der Kaupschen Untersuchungen über den Einfluß der Berufstätigkeit auf die körperliche Entwicklung im Pubertätsalter lautet folgendermaßen: „Die Einwirkung der Berufsarbeit auf die körperliche Entwicklung in der Pubertätszeit ist von außerordentlicher Bedeutung und übertrifft alle Erwartungen. Bei Gleichbleiben der Ernährungsverhältnisse in der elterlichen Familie und bei Mangel ausgleichender körperlicher Betätigung wirkt die Berufsarbeit auf den bildsamen und ungereiften Körper des Jugendlichen ohne Abschwächung ein und veranlaßt nach den funktionellen Reizen im Skelettbau und in der Organentwicklung Abweichungen der im Rahmen des ererbten Bauplanes vorgesehenen Individualkonstitution. Infolge der Berufseinwirkung ergab sich:

a) bei den Kaufleuten ein übermäßiges Längen- und stark zurückgehaltenes Breitenwachstum,
b) bei den Maschinenbauern weniger übermäßiges Längen- und etwas unternormales Breitenwachstum,
c) bei den Schlossern ziemlich normales Längen- und etwas unternormales Breitenwachstum,
d) bei den Schmieden und Metzgern besonders starke Breitenentwicklung,
e) bei den Bäckern unternormales Längenwachstum bei guter Breitenentwicklung,
f) bei den Schneidern gehemmtes Längenwachstum, viel stärker gehemmte Breitenentwicklung,
g) bei den Ungelernten normale Längenentwicklung, gehemmte Breitenentwicklung.

Alle anderen Berufe dürften hinsichtlich der Einwirkung der Berufsarbeit innerhalb der Grenzen der von uns gewählten Extremberufe liegen“[3].

Es ist also auf Grund dieser Ergebnisse nicht zu verkennen, daß die Berufstätigkeit bei dem Mangel ausgleichender körper-

[1] Handwörterbuch der sozialen Hygiene, S. 557/58.
[2] Kaup: Konstitution und Umwelt im Lehrlingsalter, S. 96.
[3] Kaup: a. a. O., S. 129.

licher Tätigkeit (z. B. Wandern, Turnen) Einfluß auf die körperliche Entwicklung des Jugendlichen hat. Natürlich kann nicht in Abrede gestellt werden, daß die verschiedenen Berufe auch verschiedenen Einfluß auf die Entwicklung des Jugendlichen haben insofern, als bei dem einen Beruf ein größerer, bei dem anderen ein geringerer, bei dem dritten vielleicht gar kein schädigender Einfluß auf die physiologische Konstitution des Jugendlichen festzustellen ist.

Betrachten wir die Häufigkeit der Krankheitsfälle beim Jugendlichen, so ist deutlich zu erkennen, daß die Erkrankungen bei den Altersklassen 14—18 Jahre häufiger vorkommen als bei den höheren Altersklassen. Fr. Prinzing gibt uns von der hohen Morbidität der Lehrlinge und erwerbstätigen Jugendlichen ein gutes Bild aus der Vorkriegszeit, das er österreichischen Krankenkassenstatistiken entnommen hat, da in Deutschland solche Statistiken bei den Krankenkassen nicht geführt werden. Im Folgenden sei diese statistische Uebersicht aufgeführt[1].

Fabriken	Beobachtete Personen unter 15 J.	Auf 100 Mitglieder Erkrankungen unter 15 J.	16-20 J.	21-25 J	26-30 J.	31-40 J.
Textilarbeiter	2425	45,3	42,2	38,6	35,5	34,6
Fabrik für Bekleidung	310	50,6	42,0	39,0	38,1	40,2
Ton- und Porzellanwaren	2433	60,6	48,4	43,7	40,7	39,6
Zündholzfabriken	236	43,6	49,0	43,5	49,4	48,6
Zigeleien, Zement	552	56,5	45,0	45,6	47,1	47,2
Buchdruckereien	440	35,0	47,9	51,2	47,7	46,9
Lederfabriken	264	47,7	55,4	47,5	47,7	43,6
Holzwarenfabriken	875	44,6	50,5	45,1	47,6	51,7
Glasfabriken	3729	69,1	56,0	58,4	61,6	56,5
Zuckerfabriken	3711	61,4	60,6	64,4	61,1	56,5
Papierfabriken	1202	69,1	64,1	61,1	58,9	58,7
Heizung und Beleuchtung	78	47,4	71,6	65,3	58,2	58,5
Eisen und Metall	5526	67,6	70,3	66,9	64,4	58,7
Brauereien, Brennereien	150	111,3	80,2	68,7	70,9	58,4
Eisenbahndienst	1403	90,8	75,8	64,4	63,3	63,9
Chemische Industrie	484	87,4	100,2	86,8	79,0	70,6
Hüttenwerke	1305	86,1	93,1	94,1	90,8	78,5

Die Ursachen der hohen Morbidität der Jugendlichen sieht Prinzing

1. in der Unerfahrenheit und Ungeschicklichkeit,
2. in der ungenügenden körperlichen Entwicklung und in dem Mangel an Widerstandskraft der Jugendlichen.

Die Prinzingsche Untersuchung zeigt weiter, daß die verschiedensten Faktoren, so z. B. die Berufsumwelt und die soziale Umwelt, in welcher der Jugendliche außerhalb seines Berufes

[1] Zeitschrift für Soziale Medizin 1907, Fr. Prinzing: Die hohe Morbidität der Lehrlinge u. jungen Gehilf. in vielen Berufen, S. 42.

steht, einen Einfluß auf die Morbidität der Jugendlichen ausüben, aber es kommt ja hier nicht darauf an, zu beweisen, daß diese oder jene Faktoren die Schuld an einer gesteigerten Morbidität haben, sondern nur allein darauf, ob in physiologischer Beziehung für die Jugendlichen ein längerer Erholungsurlaub gerechtfertigt und erwünscht ist. Die Zahlen und die Untersuchungsergebnisse, welche bisher angeführt waren, gelten allesamt für normale Zeiten und demonstrieren mit aller Klarheit, daß eine Feriengewährung zur Abschwächung oder gar zur Beseitigung physiologischer Uebelstände bei den Lehrlingen und erwerbstätigen Jugendlichen schon in normalen Zeiten erwünscht sein muß.

Ist aber eine längere Feriengewährung bei ruhiger, durch keine äußeren gewaltsamen Ereignisse gestörten Entwicklung der Bevölkerungsziffer gerechtfertigt, dann muß man nach Notzeiten, wie sie in Gestalt der Kriegs- und Nachkriegszeit hinter uns liegen, eine doppelte Rechtfertigung der Feriengewährung für die Jugendlichen in physiologischer Beziehung zuerkennen.

Der Ausfall der Geburten in der Kriegszeit, die durch die Entbehrungen hervorgerufene große Kindersterblichkeit und Schwächung des Nachwuchses läßt nicht nur gewisse Kreise, sondern alle Kreise, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, sorgenvoll auf die geschwächte Jugend schauen. Der Ausfall an jungen Kräften ist so groß, daß sich in allernächster Zeit z. B. die Beschaffung des Facharbeiternachwuchses zu einem Problem auswachsen wird. Im März 1925 schrieb der „ Arbeitgeber" über die gefährdete Schaffenskraft der wichtigsten Altersklassen: „Wir stehen in Deutschland vor einer — oder schon in einer — großen und noch verhältnismäßig wenig beachteten bevölkerungspolitischen Gefahr. Neben den bekannten außerpolitischen und wirtschaftlichen Gefahren für unser deutsches Leben und Schaffen steht jene Gefahr, daß unsere heranwachsende Generation, der allmählich schon die Wirtschaft und arbeittragende Rolle zukommt, durch den Krieg und seine Folgen weit mehr geschädigt ist, als es den Anschein hat. Das trifft auf ihre Zahl wie auf ihren Gesundheitszustand zu ... Es trägt hier sicherlich ... nicht allein die schwere Wirtschaftslage des Jahres 1923 die Schuld. Die Ursachen liegen viel tiefer. Es handelt sich hier um die Kinder, die in den schwersten Kohlrübenzeiten geboren worden sind oder ihre ersten, ausschlaggebenden Lebensjahre durchgemacht haben. Milchmangel für Mutter und Kind, Unterernährung der Mutter, mangelnde ärztliche Versorgung der Mütter und Kinder und so vieles andere, das hat diese Altersklassen von vornherein aufs empfindlichste geschädigt und hat in ähnlicher Weise die oben genannten 15—30jährigen in der Zeit der Entwicklung und Pubertät schwer getroffen. Es sind da eugenische Minusposten zu buchen, die nicht so leicht ausgeglichen werden können und die die Schaffenskraft der wichtigsten Altersklassen für jetzt und für viele Jahre hinaus nachhaltig lähmen und beeinträchtigen ... Diese Ueberzeugung ist von größter Wichtigkeit für die Gefahr, über die wir hier sprechen:

Die Minderwertigkeitsgefahr der jetzt und in nächster Zukunft unser sozialwirtschaftliches Leben und Wirken tragenden Altersklassen! Es braucht nicht alles so zu werden „was mal so ist" — es gibt Beeinflussung des körperlichen Habitus und der Schaffenskraft — und Reich und Staat sowie alle beteiligten Kreise mögen dessen inne sein, daß sie sich dieser Aufgabe an dem jetzt werdenden Geschlecht mit aller Kraft zu widmen haben"[1].

Ueber die Ernährungsverhältnisse bei den Kindern im Krieg gibt ein Fragebogen ein anschauliches Bild, der in Düren i. W. in einer Schule, die von 950 Mädchen besucht wird, vorgelegt wurde. Die betreffenden Fragen und Antworten lauteten:

„1. Wieviel Kinder haben heute kein erstes Frühstück erhalten? (49 Kinder.)
2. Wieviele Kinder haben heute kein Brot zum ersten Frühstück erhalten? (49 Kinder.)
3. Wieviele Kinder erhalten regelmäßig etwas Milch? (148 Kinder.)
4. Wieviele Kinder erhalten nie einen Tropfen Milch? (482 Kinder.)
5. Wieviele Kinder haben heute kein zweites Frühstück? (138 Kinder.)
6. Wieviele Kinder haben heute kein Brot zum zweiten Frühstück erhalten? (42 Kinder.)
7. Wieviele Kinder erhalten kein warmes Mittagessen? (21 Kinder.)
8. Wieviele Kinder essen mittags nur ein Butterbrot? (26 Kinder.)
9. Was essen die Kinder zu Abend? (7 Kinder erhalten überhaupt kein Abendbrot, 259 Kinder essen nur Kartoffeln) ...
14. Wieviele Kinder müssen Brot auswärts holen oder gar erbetteln? (360 Kinder.)[2].

Die Denkschrift des preußischen Volks-Wohlfahrtsministers vom 26. Juli 1924 gibt Aufschluß über die Ernährungsverhältnisse im Jahre 1923. Ministerialrat Dr. med. König, der diese amtlichen Berichte zusammengestellt hat, schreibt: „Besonders hart betroffen durch den Nahrungsmittelmangel des Jahres 1923 sind die Altersklassen zwischen 6 und 9 Jahren, die, in der Kriegszeit geboren, jetzt zum zweitenmal Hungerzeiten durchmachen müssen"[3]. Von den Berichten seien einige angeführt: „Im Mansfelder Gebirgskreis zeigte nur die Hälfte von 4037 Schulkindern einen ausreichenden Ernährungszustand, unter der Zugrundelegung der Pirquetschen Zahlen nur ¼ davon. In dem rein ländlichen Kreise Düren waren 40 Proz., in der Industriestadt Barmen 80 Proz. der untersuchten Schulkinder unterernährt; im Kreise Striegau blieben von 2400 Kindern 51 infolge Nahrungsmittelmangels der Schule fern. In Kiel stieg die Zahl der unterernährten und speisebedürf-

[1] Der Arbeitgeber, Nr. 6, 15. Jahrg., S. 137/38.
[2] W. Eschbach: Kinderelend, Jugendnot, S. 15.
[3] Eschbach: a. a. O., S. 21.

tigen Schüler von 17 Proz. im ersten Halbjahre 1923 auf 30 Proz. im zweiten Halbjahre, in Rendsburg entsprechend von 15 Proz. auf 25 Proz. Die Zahl der ausgesprochen unterernährten Kinder wird sogar in einem landwirtschaftlichen Kreise Thüringens, Altenburg, mit 30 Proz. angegeben, in der Stadt Greiz beträgt sie 60 Proz., in Industriedörfern des Thüringerwaldes bis zu 68 Proz, in Sondershausen über 54 Proz."[1].

Diese Ernährungsverhältnisse mußten sich auf den Gesundheitszustand der Jugendlichen auswirken. Die heutige werktätige Jugend ist es, die diese Entbehrungen durchgemacht hat und deren Kindheits- und Entwicklungsalter sie besonders empfindlich für die Aufnahme von Krankheitsstoffen machte. Eschbach schreibt, daß aus einem Bericht des Magistrats der Stadt Recklinghausen zu entnehmen sei, daß dort im August 1920 von 9664 Kindern bis zu 6 Jahren und 13 330 Kindern von 6—14 Jahren mindestens 20 Proz. an Rachitis und Spätrachitis, 30 Proz. an Tuberkulose und 80—90 Proz. der übrigen Kinder an Skrofulose erkrankt waren. Aus Barmen wäre berichtet worden, daß 20 Proz. der untersuchten Kinder so schwer rachitis waren, daß sie weder stehen noch gehen konnten. Nach einem Bericht des Stadtschulrates von Karlsruhe im Oktober 1920 seien von etwa 16 000 Schülern mindestens 50 Proz. tuberkulös infiziert und 25 Proz. skrofulös. Die Untersuchung zur Feststellung der Unterernährung hätte ergeben, daß ca. 90 Proz. der Kinder unterernährt befunden wurden[2].

Bestätigt werden diese Erfahrungen auch zahlenmäßig durch die Untersuchung eines Berliner Arztes im Jahre 1921 über den Ernährungs- und Kräftezustand von 100 Großstadt-Jugendlichen. Die Untersuchungsobjekte stammten sämtlich aus einem Fabrik- und Arbeiterviertel in Berlin-Moabit. Auffallend ungünstig ist das Untersuchungsergebnis bei den Arbeitsburschen, Maschinenschlossern, Werkzeugmachern, Maschinenbauern; der Kräftezustand dieser Jugendlichen steht weitaus unter dem Durchschnitt. Im Knochenbau zeigt nicht ganz die Hälfte der untersuchten jungen Leute (darunter sind auch Schüler, Bürolehrlinge usw. normale Durchschnittsentwicklung, während etwas mehr als die Hälfte in dieser Beziehung zurückgeblieben, zum Teil sogar erheblich zurückgeblieben ist. Aehnliches gilt von der Muskulatur, nur daß diese, obwohl es sich in der Hauptsache um Handarbeiter handelt, noch etwas schlechter abschneidet als der Knochenbau. Der Ernährungszustand, der sich hauptsächlich in der Entwicklung des Fettpolsters (aber auch in der Muskulatur und im Blutgehalt) ausdrückt, läßt sehr stark zu wünschen übrig. Denn nur gut ¼ der jungen Leute weist einen mittleren Ansprüchen genügenden Fett-

[1] Eschbach: a. a. O., S. 22.
[2] Eschbach: a. a. O., S. 27; s. auch hierzu Bogusat: Ausreichender Arbeitsurlaub, S. 8.

ansatz auf, die anderen ¾ sind sichtlich unterernährt, davon ein großer Teil erheblich. Was endlich den Blutgehalt der Haut und der sichtbaren Schleimhäute anbetrifft, so ist auch er nur bei etwa einem Viertel als normal, bei den übrigen drei Vierteln als unzulänglich zu bezeichnen, d. h. der größte Teil der jungen Leute ist in geringerem oder höherem Grade blutarm. Fast man schließlich die Schätzungen der genannten 4 Kategorien zu einem einheitlichen Urteil zusammen, so würde man etwa sagen können: Nur gut ⅓ der untersuchten jungen Leute befindet sich in ausreichendem Kräfte- und Ernährungszustand, bei fast ⅔ ist dieser Zustand ein schlechter und zum Teil sehr erheblich schlechter"[1].

Die eben angeführten Zahlen und Untersuchungsergebnisse lassen mit Deutlichkeit erkennen, daß die physiologische Konstitution der Jugendlichen durch die Entbehrungen der Kriegs- und Nachkriegszeit schwer geschädigt ist. Die beiden Sozialhygieniker von Gruber und Kaup machten schon vor dem Kriege für die Erholung und Ertüchtigung der Jugend folgende bemerkenswerten Vorschläge, welche das Ergebnis ihrer streng wissenschaftlichen Untersuchungen waren:

„1. Ein Halbtag in der Woche (Vor- oder Nachmittag) für die körperliche Ertüchtigung durch Turnen, Spiel und Wandern,

2. Gewährung eines mindestens 14tägigen Urlaubs im Jahre zur Kräftigung in Landerholungsstätten bei Garten- und Feldarbeit, Spiel und Wandern"[2].

Was die Wirkung des Erholungsurlaubs auf die physiologische Konstitution angeht, so sind auch hier schon bemerkenswerte Feststellungen gemacht worden. Ein Schularzt an den Münchener Gewerbeschulen schreibt darüber: „Bezüglich der Dauer des Erholungsaufenthaltes hat sich nach den Schondorfer Ergebnissen herausgestellt, daß ein Aufenthalt von 4 Wochen vollkommen befriedigende Resultate erzielen läßt. Es ergab sich als Durchschnittsgewichtszuwachs bei der Erholungskolonie dieser 98 Lehrlinge im Alter von 14—16 Jahren ein Zuwachs von 1,1 kg, während bei einer gleichaltrigen Gruppe von Lehrlingen, die nie in Erholungsurlaub gekommen waren, nur ein zwischen 0,5—0,3 kg pro Monat betragender Gewichtszuwachs sich errechnen ließ. In Zusammenhang mit diesem Unterschied in der Gewichtszunahme von Erholungskolonisten gegenüber den in Arbeit stehenden Lehrlingen steht auch ein rascherer Querschnitt-Längenausgleich, während bei Nichturlaubern gleichen Alters dieser für die Entwicklung so wichtige Ausgleich sich viel langsamer vollzieht. Das gleiche gilt bezüglich der Besserung des Blutbefundes"[3].

---

[1] Emsmann: Ernährungs- und Kräftezustand von 100 Großstadt-Jugendlichen, Ratg. f. Jugendv. 1921, Heft 1/2, S. 9/10.

[2] Kaup: a. a. O., S. 134.

[3] Fürst: Zur Organisation der Erholungsfürsorge für die Lehrlingsjugend. Soz. Praxis, Bd. XXXIV, Sp. 290.

Die mit einem 4wöchentlichen Erholungsurlaub gemachten Erfahrungen sollen nicht etwa beweisen, daß ein zwei oder dreiwöchiger Ferienurlaub nicht auch in physiologischer Beziehung Erfolge erziele, mit denen man zufrieden sein könne. Man kann auch einer einwöchigen Feriengewährung einen Wert in physiologischer Beziehung nicht absprechen, wenn sie in der richtigen Weise ausgenutzt wird. So sagen z. B. Röder und Wienecke über den Einfluß mehrtägiger Wanderfahrten[1]: „Die mit den mehrtägigen Jugendwanderungen verbundene körperliche Betätigung und Muskelarbeit hat eine Steigerung der Wachstumsenergie in der Entwicklung zurückgebliebener Großstadtkinder ergeben und bei ihnen hat die Hebung des subjektiven Selbstgefühls auf Grund von Wägungen und Messungen einen zahlenmäßigen und wissenschaftlich zuverlässigen Ausdruck gefunden".

Wir müssen uns von dem Glauben freimachen, Ferien sei für den erwachsenen wie für den jugendlichen industriellen Arbeiter das Allheilmittel, in physiologischer Beziehung eine Wiedergesundung herbeizuführen. Ferien sind nur die Voraussetzung dazu. Es muß noch mehr hinzukommen, um eine Erholung zu verwirklichen. Hier kommt es auf die richtige Anwendung der Ferien an, wie eben schon angedeutet war. Es kommt auch vor allen Dingen darauf an, daß der Arbeiter die Möglichkeit hat, seiner Ernährung in den Ferien einige Sorgfalt zuzuwenden. Trotz aller dieser Schwierigkeiten müssen wir am Schluß dieses Abschnittes feststellen: Eine jährlich wiederkehrende Feriengewährung ist in physiologischer Beziehung für den industriellen Lohnarbeiter gerechtfertigt und zwar für alle industriellen Arbeiter, wenn ihnen die Gelegenheit einer Erholungszeit auf andere Art und Weise nicht geboten ist. In besonderem Maße gerechtfertigt ist die Feriengewährung für solche Arbeiter, welche Arbeiten verrichten müssen, durch die das Nervensystem in gesundheitsschädlicher Weise angegriffen wird und welche auf andere Organe gesundheitsschädlich wirken (z. B. die Arbeit eines Glasbläsers!).

Noch notwendiger aber als die Ferien für den erwachsenen Arbeiter erscheint die Erteilung eines jährlichen Erholungsurlaubes an die Jugendlichen (Lehrlinge und erwerbstätige Jugendliche), weil deren Gesundheitszustand durch die Einwirkungen der Ernährungsschwierigkeiten in der hinter uns liegenden schweren Zeit zu ernster Besorgnis Anlaß gibt.

§ 12: Die Einwirkung auf die psychologische Konstitution.

Der zweite Grund, der die Feriengewährung im Interesse des Individuums als notwendig erscheinen läßt, liegt auf psychologischem Gebiet. Eine Gewerkschaftsstimme sagt: „Körper und Geist würden dadurch (durch die Feriengewährung) neue Spannkraft und neuen Lebensmut gewinnen, denn im Göpel meist ein-

[1] Röder u. Wienecke: Jugendwanderung und Jugendkraft, S. 187/88.

seitigster Arbeitsverrichtungen laufend, muß schließlich eine gewisse Stumpfheit Leib und Seele erfassen"[1]. Die physiologisch-wiederherstellende Wirkung der Ferien haben wir eben erkannt, es gilt nunmehr, die Wirkung einer Feriengewährung auf die Psyche des Arbeiters einer kritischen Betrachtung zu unterziehen.

Noch schwerer als die physiologischen Bedingungen des Lebens einer Industriearbeitergruppe oder gar der Gesamtheit der Lohnarbeiterschaft, sind die psychologischen Bedingungen und Lebensverhältnisse zu erfassen und auf einen für die einzelnen Individuen gemeinsamen Nenner zu bringen, weil diese in höherem Grade als jene individuell verschieden sind, und eine zahlenmäßige Erforschung seelischer Zustände überhaupt unmöglich ist. Trotzdem lassen sich, wenn auch nicht zahlenmäßig, auf Grund gemachter Beobachtungen einige charakteristisch-allgemeine Zustände in der seelischen Verfassung der modernen Lohnarbeiterschaft aus dem Chaos der verschiedenen individuellen seelischen Veranlagungen herausheben, die — cum grano salis — für alle Individuen zutreffen, nämlich diejenigen seelischen Zustände, die sich in der Arbeitslust (Arbeitswille) und Arbeitsfreude (Arbeitsgesinnung) äußern.

Die klare Scheidung der Begriffe Arbeitslust und Arbeitsfreude ist zum Verständnis der folgenden Betrachtung nötig. „A r b e i t s l u s t ist Lust z u r Arbeit, so wie jede Art Lust stets Lust zu einer Tätigkeit, einem Erlebnis überhaupt ist. Wir haben mehr oder weniger Lust zu arbeiten, wenn in uns je nach der Erlebnislage, der Stimmung, in der wir uns befinden, eine größere oder geringere Bereitschaft besteht, uns der Arbeit hinzugeben. Das Gefühl der Arbeitslust entsteht uns also aus dem individuellen Erlebniszusammenhange.

A r b e i t s f r e u d e ist Freude a n der Arbeit, so wie jede Art Freude stets Freude an einer Tätigkeit, an einem Erlebnis ist. Wir haben Freude an einer Arbeit, wenn wir uns in der Arbeitsbetätigung selbst freudig gestimmt fühlen. Das Gefühl der Arbeitsfreude erwächst uns also aus dem Arbeitserlebnis selber"[2].

Nicht treffender kann der Unterschied zwischen Arbeitswille und Arbeitslust einerseits und zwischen Arbeitsfreude andererseits, die häufig auch als eine Art der Arbeitsgesinnung bezeichnet wird[3], gekennzeichnet werden, als durch die Bemerkung Bieners, daß zu keiner Zeit in der Geschichte des Arbeitslebens des deutschen Volkes die Arbeitsfreudigkeit bis zu der Tiefe hinabgesunken

---

[1] Korrespondenzblatt 1907, S. 436.

[2] Riedel: Arbeitkunde, S. 37. Diese Trennung der beiden Begriffe Arbeitslust (Arbeitswille) und Arbeitsfreude (Arbeitsgesinnung) scheint mir treffender und klarer zu sein als die Begriffstrennung A. Durigs, der auch zwischen Arbeitslust und Arbeitswillen einen Unterschied macht (s. E. Atzler, Körper und Arbeit, S. 517/18.

[3] Woldt: Die Lebenswelt des Industriearbeiters, S. 18.

sei, wie seit den letzten 100 Jahren, als Arbeitswille und Arbeitslust sich zur höchsten Intensität erhoben[1].

Mit dieser Bemerkung Bieners ist die Frage schon angeschnitten worden, welche grundlegend für den weiteren Verlauf der Untersuchung über die psychologisch-wiederherstellende Wirkung der Ferien ist. Die Frage lautet: „Welche Umstände haben die Verminderung der Arbeitslust und Arbeitsfreude bewirkt und wie können beide wieder gehoben werden?"

In der Deutung des Begriffes Arbeitslust war gesagt worden, daß wir mehr oder weniger Lust zu arbeiten haben, wenn in uns je nach der Erlebnislage, der Stimmung, in der wir uns befinden, eine größere oder geringere Bereitschaft entsteht, uns der Arbeit hinzugeben. Das heißt also, die größere odere geringere Bereitschaft zur Arbeit ersteht uns nicht aus der Arbeit selber, sondern außerhalb der Arbeitssphäre, nämlich aus dem individuellen Erlebniszusammenhang, wie Biener es nennt. Dieser setzt sich aus den allerverschiedensten Faktoren zusammen, z. B. jeweiliger Wohlstand, jeweilige gesundheitliche Verhältnisse, politische Verhältnisse usw. Diese Verhältnisse erzeugen die Stimmung, aus der die mehr oder weniger große Arbeitslust geboren wird. Je besser also diese ganzen Umweltsverhältnisse geartet sind, desto größer wird die jeweilige Arbeitslust in der Arbeiterschaft sein.

Die Beobachtung Bieners, in den letzten 100 Jahren hätten sich Arbeitslust und Arbeitswille zur höchsten Intensität erhoben, kann nur für die Vorkriegszeit gelten. In dieser Zeit läßt sich nicht nur eine dauernd anhaltende Besserung der Gesundheitsverhältnisse, sondern auch ein steigender Wohlstand in der Arbeiterschaft feststellen, die ihre Rückwirkungen auf die psychische Einstellung des Arbeiters zu seiner Arbeit nicht verfehlt haben.

Nach dem Kriege ist deutlich ein Rückgang in dieser Beziehung zu beobachten: Rückgang nicht nur in gesundheitlicher Beziehung, sondern auch Rückgang des Wohlstandes; hinzu kam die Verworrenheit der politischen Verhältnisse, die manche Hoffnung in der Arbeiterschaft zerstört hatte. Die gesteigerte Arbeitsunlust drückt sich einmal in der großen Bereitwilligkeit der Arbeiterschaft nach dem Kriege aus, in Streiks einzutreten, zum andern in dem Sinken der Arbeitsleistungsziffer. Ueber die Produktion der bergbaulichen Betriebe Deutschlands im Jahre 1919 wird berichtet: „Neben diesen Ursachen (Gebietsabtretungen) für die Minderung der deutschen Erzeugung an Urstoffen kamen nach Beendigung des Krieges als weitere die Verringerung der Leistungsfähigkeit der deutschen Arbeiterschaft infolge Unterernährung, die verminderte Ertragsfähigkeit der Betriebe als Reaktion auf den Raubbau während des Krieges, die Verkürzung des Arbeitstages und schließlich vielfache Arbeitsunterbrechungen mehr oder weniger gewaltsamer Art hinzu. Die Folge ist, daß sich die Produktion an fossilen und mineralischen Rohstoffen im Jahre

[1] Riedel: a. a. O., S. 37.

1919 auf 70,7 v. H. der Produktion des Jahres 1913 stellte. Dabei waren trotz der Gebietsabtretungen und der dadurch bedingten Verringerung der Arbeiterzahl im Jahre 1919 4,4 v. H. mehr Arbeiter beschäftigt als 1913"[1]. Das Bild in der Eisen- und Stahlindustrie ist nicht viel anders. So belief sich z. B. die Produktion an Koks- und Holzkohlenpreisen 1919 auf 5,65 Mill. t gegen 16,76 Mill. t im Jahre 1913[2].

Zu den eben aufgezählten Gründen, die eine Produktionsverminderung hervorgerufen haben, dürfen wir auch die gesteigerte Arbeitsunlust in der Arbeiterschaft hinzusetzen. Ein Gewerkschaftsvertreter hat nicht unrecht, wenn er sagt: „Insbesondere ist es der Arbeitswille und wiederum als dessen wesentliche, wenn auch keineswegs die einzige Ursache die Arbeitsfreude, die hier als wichtigstes Element der Arbeitsleistung in Betracht kommt. Dabei ist freilich dieser Arbeitswille nicht bloß als bewußter Wille aufzufassen und in Rechnung zu stellen, sondern ebenso sehr als unbewußter Arbeitstrieb, als Arbeitslust. Ja, es wird praktisch sogar hier zumeist mehr auf den unbewußten Trieb, auf die unbewußt wirkende Lust der Arbeit ankommen, als auf den bewußten Entschluß, seine Kräfte anzuspannen. Nur in seltenen Fällen wird das Arbeitstempo zu irgendwelchen Zwecken bewußt reguliert, weitaus wichtiger sind die Momente, die die unbewußte Arbeits„stimmung" des Menschen beeinflussen. Sie bringen unmittelbare Aenderungen auch in der jeweils vorhandenen körperlichen und geistigen Arbeitskraft hervor, die einfach, objektiv geringer oder größer ist, je nachdem allgemein mit „Lust und Liebe" gearbeitet wird, oder mit mangelnder Lust oder gar mit Unlust. Gerade auch dies anscheinend nur negative Moment der fehlenden Arbeitslust, wie des unmittelbaren, oft gar nicht bewußt beherrschten rein stimmungsmäßigen Widerwillens gegen die Arbeit ruft häufig besonders starke Veränderungen, nämlich Verminderung der Arbeitskraft in erster Linie der geistigen, daneben aber auch unmittelbar Lähmungen der physischen Arbeitskraft hervor"[3].

Zugleich mit der politischen Entspannung, mit der Ablösung des Auf und Nieder der Arbeiterbewegung durch eine gewisse Stetigkeit, der Besserung der Ernährungsverhältnisse und nicht zuletzt der stabilen Löhne hat auch glücklicherweise wieder eine Steigerung der Arbeitslust eingesetzt. Es gilt nun, die beginnende Steigerung der Arbeitslust zu vertiefen. Die verschiedenen Wege, die dazu führen, sind schon angedeutet worden. Brentano sagt: „Diese Unlustempfindung und ihre Folge, die Minderung der Leistung, kann aufgehoben werden durch die Lustempfindung, welche der Mehrverdienst weckt, der mit Steigerung der Arbeitsintensität und mit Fortsetzung der Arbeisleistung verknüpft ist.

[1] Wirtschaft und Statistik 1921, S. 346.
[2] Wirtschaft und Statistik 1921, S. 505.
[3] Kranold: Das Problem des Achtstundentages, S. 120.

Je größer der Mehrverdienst ist, der winkt, desto mehr wird die sich steigernde Unlustempfindung des Arbeiters durch die Lustempfindung, die er gewährt, überwunden. Daher ein Steigen der Arbeitsleistung je höher der Lohn. Bessere Ernährung und gesittetere Erholung, welche der höhere Lohn ermöglicht, sowie Uebung und Gewohnheit erleichtern die gesteigerte Arbeitsleistung"[1].

Ein anderer Weg, um die psychische Einstellung zur Arbeit zu bessern, ist die Möglichkeit einer ausreichenden Erholungszeit. „Es muß die Arbeitslust ... ungeheuer steigern oder zum wenigsten die Arbeitsunlust und den Widerwillen gegen die Arbeit sehr vermindern, wenn man weiß, daß einem außerhalb der Berufsarbeit Zeit genug bleibt zu jenem persönlichen geistigen Leben"[2]. Außerdem trägt zweifellos die Erholung der physiologischen Konstitution durch die Ferien dazu bei, rückwirkend auf die seelische Verfassung des Arbeiters eine Steigerung der Arbeitslust zu erleichtern.

„Je reichlicher Gelegenheit zu körperlicher und geistiger Erholung, desto frischer wird der Arbeiter an sein Werk gehen, desto energischer wird er nicht nur physisch arbeiten, sondern auch seine ethischen Kräfte einsetzen zur Ueberwindung der Unlustgefühle ..."[3]. Die Aufnahme neuer Eindrücke während der Ferien, die Möglichkeit, einmal etwas anderes zu sehen als das tägliche Einerlei der Arbeitstage, das alles sind Mittel und Wege, um das seelische „Gleichgewicht" wieder herzustellen. „Das Leben unter veränderten Verhältnissen und der Verkehr mit anderen Menschen frischen die geistige Spannkraft auf und heben die Schaffensfreudigkeit. Nach Rückkehr vom Urlaub sind nach den Bekundungen der Arbeitgeber die Arbeiter nicht nur leistungsfähiger, sondern auch geistig reger und gehen ihrem Beruf freudiger nach"[4].

Gewiß sind dies allgemein gefühlsmäßige Dinge, die sich einer exakt wissenschaftlichen Untersuchung wegen ihres imponderabilen Charakters entziehen, aber es sind auch Dinge, welche vielfach durch persönliche Erfahrungen bestätigt werden können und wegen ihres hohen positiven Wertes für die seelische Einstellung zur Arbeit an dieser Stelle berücksichtigt werden müssen.

Die Aufzeigung des Unterschiedes zwischen den Begriffen Arbeitslust und Arbeitsfreude hat ergeben, daß wir unter letzterer die Freude an der Arbeit, die also dem Arbeitserlebnis selber entspringt, verstehen. Unter Berufsgesinnung, Werkgesinnung und Arbeitsgesinnung wird dasselbe verstanden. Der Mahnung, es würde gut sein, wenn etwas weniger über Werkgesinnung, Werkfreude kritisch zu betrachten, da man nur allzuoft der Ansicht

---

[1] Bentano: a. a. O., S. 14.
[2] Kranold: a. a. O., S. 121.
[3] O. Hoffmann: Arbeitsdauer und gewerbliche Produktion Deutschlands nach dem Weltkriege, S. 34.
[4] Jb. d. kgl. preuß. Regierungs- u. Gewerberäte, 1908, S. 99.

schrieben und philosophiert würde, da diese Dinge doch recht kompliziert seien, weil die Arbeitsumwelt sehr verschiedenartig gelagert ist[1], kann angesichts der zahlreichen Literatur über diesen Gegenstand eine Berechtigung nicht abgesprochen werden. Dennoch sind wir gezwungen, die Wirkung der Ferien auf die Arbeitsfreude kritisch zu betrachten, da man nur allzuoft der Ansicht begegnet, die Entseelung und Entgeistigung der modernen Arbeitsorganisation habe zu der Beseitigung der Arbeitsfreude beigetragen[2] und man müsse dafür sorgen, durch die Erholung in den Ferien die Seele des Arbeiters vor einer gewissen „Stumpfheit" zu bewahren.

Eine klare, allgemeine Antwort auf die Frage zu erhalten: wie hat der ganz moderne Industrialismus auf die Arbeitsfreude eingewirkt?, wird angesichts der Tatsache, daß die industrielle Arbeit so verschiedenartig gestaltet ist, ein vergebliches Bemühen bleiben. Das Urteil, das Sombart in seiner „Deutschen Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert" über die Beeinträchtigung der Arbeitsfreude infolge der modernen Arbeitsweise abgibt, scheint auch m. E. zu weit zu gehen. Sombart schreibt: „Die Verrichtung mechanischer Handgriffe unter hygienisch oder ästhetisch widerlichen Arbeitsbedingungen war das Gegenteil von dem, was der lebendige Mensch zur Betätigung seiner Gesamtpersönlichkeit bedurfte. Und damit würde es zur furchtbaren Gewißheit, daß die technische Arbeit im Rahmen der Wirtschaft ihre ethisch und ästhetisch segensreichen Wirkungen eingebüßt, daß die Arbeit des Proletariers für ihn aufgehört hatte, das Heiligste und Kostbarste zu sein, was ein Mensch auf Erden besitzen kann. Ich möchte es als das gewaltigste und folgenreichste Ergebnis aller Wirkungen der kapitalistischen Entwicklung auf die Arbeiterschaft bezeichnen, daß sie dieser die Arbeit als höchstes Gut genommen hat"[3]. Daß die Berufsfreude, die übrigens auch in der vorkapitalistischen Aera wohl kaum wirklich das „heiligste und kostbarste" Gut für die Arbeiter war, in dem Umfang verloren gegangen ist, kann nicht behauptet werden. Herkner berichtet, daß er bei den Huf- und Kupferschmieden, bei Bau- und Kunstschlossern, bei Installateuren und Klempnern, bei Bleiglasern, Zimmerleuten, Tapezierern, Dekorateuren, Vergoldern, Maschinenmonteuren, Mechanikern, Drehern, Fräsern, Formern, Gießern, Buchbindern, Bildhauern, Maschinenmeistern und Lithographen noch eine sehr ausgeprägte Anhänglichkeit an den Beruf angetroffen habe[4]. Daß die mit dem Großbetrieb zwangsläufig verbundene Organisationstendenz der menschlichen Arbeitskraft „die Unterwerfung des lebendigen Menschen unter die starren Organisationsgesetze des

---

[1] Woldt: a. a. O., S. 21.
[2] Kranold: a. a. O., S. 53.
[3] Sombart: Die deutsche Volkswirtschaft im 19. Jahrhundert, 1903, S. 527.
[4] Herkner: a. a. O., S. 26.

Betriebes"[1], die Arbeitsfreudigkeit nicht hebt, daß es Maschinen gibt, die gut bezahlte und interessante berufliche Leistungen an sich gerissen haben und den Arbeiter zu ihrem Sklaven gemacht haben, daß schließlich auch Mißbrauch der Akkordarbeit vorkommt und es „ungelernte" Arbeit gibt, die die Arbeitsfreude nicht aufkommen läßt, wird niemand bestreiten wollen. Jedoch muß man sich hüten, hier generalisieren zu wollen. „Im Denken einer wirtschaftsfremden deutschen Bildungsschicht werden nun aber Kapitalismus und Maschinismus noch immer gleichgesetzt, werden die modernen Arbeitsformen am alten Handwerk gemessen und gewertet, weshalb denn diese sozial-pessimistischen Kreise das Heil allein in einer handwerkmäßigen Rückbildung der Industriearbeit erblicken. Weil wirkliche Arbeitsfreude angeblich nur da gedeihen könnte, wo der Mensch ein „ganzes Werk" verrichtet. Als ob nicht auch in der goldenen Zeit der Handwerke nur eine kleine Minderheit zu so ganzen Werken fähig und willig und berufen gewesen wäre! Als ob alle Mensch geborene Künstler wären und mit solchem schöpferischen Anspruch an ihre Arbeit herantreten! Und weiter: Als ob Arbeitsfreude nur am Arbeitsgegenstand haften könnte und nicht auch am Arbeitsvorgang, hier an einer großartigen sachlichen Zweckmäßigkeit, die es der organisch begrenzten Menschenkraft ermöglicht, mächtige Energien sicher und leicht auf ein bestimmtes Ziel hinzulenken. Als ob die Ordnung, die Leitung dieser Art Arbeit nicht auch schöpferische Aufgaben für viele Tausende „Nichtkapitalisten" stellte. Nur doch ein Denken, dem das Erlebnis dieser Arbeit fehlt, kann ihr die Möglichkeit der Arbeitsfreude und dem Spielraum für neue, vom Gelde unabhängige menschlich-schöpferische Qualität abstreiten"[2]. Diese Worte Marrs kennzeichnen die Unmöglichkeit der wissenschaftlichen Erfassung und exakten Beurteilung psychologischer Vorgänge im Arbeiter, denen die Arbeitsfreude zugerechnet werden muß.

Die Sorge um die Belebung der Arbeitsfreude in der industriellen Lohnarbeiterschaft muß vorwiegend andere Wege suchen und finden als den der Feriengewährung, denn wir haben gesehen, daß die Arbeitsfreude nur aus dem Arbeitserlebnis heraus entstehen kann. Die Wegweiser Rathenaus — Arbeitsausgleich unter den Teilarbeiten in der Weise, daß der Arbeiter abwechselnd mit interessanter und uninteressanter Arbeit beschäftigt wird —, Puhlmanns — Herstellung aller Teilarbeiten, die zur Fabrikation eines bestimmten Arbeitsstückes notwendig sind, von einem und demselben Arbeiter —, Euckens — Durchgeistigung der Berufsarbeit —, Marcks — Organische Arbeitsgestaltung[3], Wegweiser und Vorschläge dieser Art können richtunggebend sein. „Viel kann zur Hebung der Arbeitsfreude durch zweckmäßige Auslese

[1] Woldt: a. a. O., S. 18.
[2] Marr: Arbeitsgesinnung, S. 16.
[3] Vgl. Technik u. Wirtschaft, 17. Jahrg., 1924, S. 91.

beigetragen werden. Der intelligentere Arbeiter wird bei der eintönigen Maschine, die seiner Individualität keinen Spielraum läßt, unglücklich sein, während gerade der Minderintelligente, der zur rein mechanischen Automatie neigt, froh ist, eine solche, an seinen Geist keinerlei Anforderung stellende Arbeit zu erhalten"[1]. Die Erholung in den Ferien aber kann für die Wiederherstellung der Arbeitsfreude nur eine nebensächliche Aufgabe erfüllen, nämlich die Steigerung der Aufnahmefähigkeit des Arbeiters für das Arbeitserlebnis.

Die Gründe, die für die Notwendigkeit einer längeren Feriengewährung für den jugendlichen Arbeiter (Lehrling und erwerbstätigen Jugendlichen) in psychologischer Beziehung angeführt werden, gehen nicht allein von dem Verhältnis des Jugendlichen zu seiner Arbeit aus, sondern vielmehr von der Ueberzeugung, daß die in den Entwicklungsjahren vor sich gehende Reife der seelischen Vorgänge im Jugendlichen eine längere Freizeit erheische. „Die Wunschwelt entsteht aber im jungen Menschen mit ganz besonderer Kraft und Mannigfaltigkeit, wenn die Welt der Werte und der Wertgefühle wächst und reich und stark wird: das ist in der Pubertätszeit. Niemals wird die Wunschwelt stärker der wirklichen Welt entgegengesetzt und über sie gesetzt als gerade in dieser Zeit; denn der Jugendliche kennt die Widerstände der Wirklichkeit nicht und glaubt, was ihm als Wert und Wunsch aufgeht, müsse auch in der Wirklichkeit existieren und erreichbar sein. Oft genug verneint er dann geradezu die ihm entgegenstrebende Welt der Wirklichkeit und bejaht nur seine Wunschwelt... Braucht nun dieser junge Mensch keine Muße? Ist es gut für ihn, wenn er keine Zeit hat, der Welt seiner Wünsche irgendwie zu leben? Das gerade Gegenteil ist richtig. Die Träume und Wünsche, die nicht verwirklicht werden oder sich irgendwie auswirken können, sterben ja auch hier nicht ab, sondern bleiben, wenn sie auch zum Teil ins Unterbewußtsein sinken; von hier aus aber wirken sie in der angedeuteten Weise oft mit umso größerer Nachhaltigkeit weiter. Gerade der Jugendliche braucht Muße, um irgendwie der unwirklichen Welt der Wünsche leben zu können. Das heißt selbstverständlich nicht, er soll nicht arbeiten, es heißt auch nicht, er soll nun ganz selbständig seinen Träumen und Wünschen überlassen bleiben... Aber trotzdem braucht er Muße, und zwar unter geeigneter Führung und Anleitung, wenn ihm solche auch nicht immer gelegen kommt"[2]. Man glaubt also, Ferien seien auch deshalb notwendig, um erzieherisch auf die Gestaltung der seelischen Vorgänge im Jugendlichen einwirken zu können.

Ehe wir zu einer klaren Beurteilung der Wirkung der Ferien auf den Jugendlichen in psychologischer Beziehung kommen können, müssen wir uns zunächst ganz allgemein mit den seeli-

[1] A. Durig: Die Ermüdung im praktischen Betrieb, in E. Atzler: Körper und Arbeit, S. 522.

[2] Das Junge Deutschland, 1926, Heft 2, S. 45.

schen Vorgängen im Jugendlichen in der Pubertätszeit beschäftigen, sodann aber die besonderen Umweltsverhältnisse betrachten, in denen der jugendliche Arbeiter aufwächst und lebt.

Unsere eigenen Erfahrungen und die Ergebnisse neuerdings angestellter wissenschaftlicher Versuche, in das Seelenleben des Jugendlichen einzudringen, belehren uns, daß neben den Veränderungen in der physiologischen Struktur des jugendlichen Körpers im Entwicklungsalter auch eine seelische Strukturveränderung vor sich geht. Die Zeit der seelischen Entwicklungsstufen liegt im allgemeinen bei den männlichen Jugendlichen im 14.—22. Lebensjahre. Vor diesem Zeitabschnitt beobachtet man beim Knaben eine frische, nach außen gewandte kindliche Realistik, kindlich insofern, als sich diese Realistik auf die Gegenstände beschränkt, die die kindliche Welt ausmachen. Im Gegensatz zu dem daraus folgenden Sicherheitsgefühl und Kraftüberschuß steht die innere Unsicherheit der Entwicklungsjahre, in denen sich alles in gärendem Zustande befindet. „In diese gesicherte Seelenlage bringt die Reifezeit so tiefe neue Erschütterungen, daß man nicht mit Unrecht von einer zweiten Geburt gesprochen hat. Ob diese Umwälzung plötzlich oder langsam erfolgt, scheint individuell bedingt. Im ersten Fall wird man doch eine latente Vorbereitungszeit anzunehmen genötigt sein. Das andere aber ist gewiß: Mögen auch tiefgreifende Erlebnisse als auslösende Kräfte oder beschleunigte Faktoren auftreten, mögen Erziehungsmaßnahmen eine längere Hinausschiebung bewirken; der Prozeß selbst kommt von innen, aus dem Wachstum der Seele selbst. Er kann nicht als Wirkung von außen betrachtet werden“[1]. Spranger sieht die Kennzeichen der neuen seelischen Organisation in 3 entscheidenden Punkten:

1. die Entdeckung des Ich,
2. Die allmähliche Entstehung eines Lebensplanes,
3. das Hineinwachsen in die einzelnen Lebensgebiete,

und nennt das erste das metaphysische Grunderlebnis der Individuation, das zweite die Auswirkung dieses Eigenseins an dem Stoff des Lebens, das dritte die Auseinandersetzung mit den einzelnen Seiten des Lebens[2].

Daß diese Entwicklungsstufen Stürme seelischer Art von großer Stärke hervorrufen und ferner der Jugendliche in seiner psychischen Unsicherheit einer gewissen richtunggebenden Leitung und Führung bedarf, leuchtet wohl ein. Spranger bezeichnet es als die stumme Sehnsucht, die geheime Hoffnung, mit der der Jugendliche durch die Welt geht: einen Menschen zu finden, der ihm das Leben deute, nicht durch allgemeine Theoreme, sondern indem er ihn versteht und auf seine Individualität eingeht[3].

Wenn nun aber ein persönlicher Einfluß auf die Gestaltung der wachsenden Seele eine bestimmte Wirkung ausüben kann,

---

[1] Spranger: Psychologie des Jugendalters, S. 37.
[2] Vgl. Spranger: a. a. O., S. 38.
[3] Spranger: a. a. O., S. 184/85.

dann müssen auch die gesamten Umweltsverhältnisse, in welche der Jugendliche hineingeboren ist und in denen er aufwächst, in seelischer Beziehung eine große Gestaltungskraft haben. Robert Owens Milieulehre liegt zweifellos ein richtiger Kern zugrunde. Die Umwelt des jugendlichen Arbeiters, die wir hier betrachten wollen, ist sicherlich nicht dazu angetan, die seelische Entwicklung in gute Bahnen zu lenken. Das Großstadtleben (Industriegebiet!) mit seinen mannigfachen Gefahren (Kino, Schundliteratur) im Verein mit vielfach unglücklichen Wohnungs- und Familienverhältnissen[1] muß auf die seelische Verfassung des noch im Wachstum befindlichen jungen Arbeiters einen unheilvollen Einfluß ausüben. Többen schreibt über die Wirkungen des Industriemilieus auf den Jugendlichen: „Namentlich in den Kriegs- und Nachkriegsjahren ist das Industriemilieu eine sehr starke Quelle der Verwahrlosung geworden"[2].

Es kommt hinzu, daß der jugendliche Arbeiter mit der Natur in vielen Fällen jegliche Verbindung verloren hat. Gerade diese Erkenntnis ist für die Beurteilung des Wertes der Jugendlichen-Ferien in diesem Zusammenhang äußerst wichtig. Ziertmann vergleicht in einer soziologischen Skizze über die geistige und seelische Lage der heutigen Jugend die Umwelt des jungen Indianers, des „Primitiven" mit derjenigen unserer Jugend. In dieser Skizze wird uns gezeigt, wie der junge Primitive im Laufe der Zeit bis zum Erwachsensein eine vollständige Kenntnis der ihm umgebenden Natur erwirbt, weil er in die Natur hineingeboren ist und in ihr lebt, wie er in der eigenen Seele und am eigenen Körper den Wechsel von Sommer und Winter, Tag und Nacht, Dürre und Regen und aller Witterungen auf das intensivste erlebt. „Und unsere Jugend? Man kann sie in eine Reihe ordnen. Noch recht viel davon erwirbt die Jugend des Bauernhofes, wie Fr. Paulsen es wundervoll plastisch in seinen Jugenderinnerungen geschildert hat. Ebenso ist die Lage der Jugend auf dem Dorfe. Je größer nun der Wohnort wird, desto ferner steht die Jugend der Natur, desto geringer sind die Kenntnisse und Anschauungen von der Natur, die der junge Mensch erwirbt. Die in der Großstadt aufgewachsene Jugend hat zum großen Teil überhaupt nichts mehr davon. Vom Boden kennt sie nur Asphalt, Zement und Pflastersteine, von Pflanzen diesen oder jenen Straßenbaum, von Tieren Pferd, Spatz und Ungeziefer; die Jahreszeiten sind ihr nur Temperaturunterschiede, Regen und Schnee sind Unbequemlichkeiten, die Schmutz ins Haus bringen. Erlebnisse der Seele sind sie kaum noch ... Je mehr das Leben der Jugendlichen mit der Natur verbunden ist, umso intensiver wird auch der große Tages- und Jahresrythmus der Natur erlebt, umso fester gestaltet er das Innere des Menschen. Wir spüren ihn in dem Wesen des

---

[1] Vgl. Kautz: Im Schatten der Schlote.

[2] H. Többen: Die Jugendverwahrlosung und ihre Bekämpfung, S. 364.

Bauern so gut wie in dem des Indianers. Noch stärker erlebt und empfunden werden die Rätsel, die Schauer und Schrecken der Natur ... Für die mit der Natur verbunden lebenden Jugendlichen sind diese Erscheinungen aber etwas, das sie bis in das Tiefste des Leibes und der Seele hinein erschüttert. Unsere Jugend weiß nichts davon. Sie braucht keine Natur mehr zu fürchten ... Das bedeutet aber, dieser Jugend fehlt auch eine der wichtigsten Grundlagen, aus denen religiöses Leben sich unmittelbar emporhebt, beim Bauern so gut wie bei den Primitiven. Die Jugend der Großstadt sieht ja kaum noch den Sternenhimmel vor lauter elektrischem Licht, und für den gibt es keinen seelischen Ersatz. Wir haben hier also nicht nur ein geistiges Manko unserer Jugend, sondern auch ein starkes seelisches Manko, ein Manko an tiefstem menschlichen Erleben"[1].

Dehn, welcher sich zur Aufgabe machte, die religiöse Gedankenwelt der Proletarierjugend zu erforschen, kommt zu dem Ergebnis: „Als einziger Faktor, durch den in der Seele dieser Jugend neue religiöse Gefühle geweckt werden können, tritt die Beziehung zur Natur, die ja eine gewisse Rolle spielt ... Das allgemein Uebliche für die von der Tradition gelöste Jugend ist schlechthin die Auffassung, daß Gott die Natur sei. Das kehrt immer wieder"[2]. Jedoch ist auch die Naturempfindung beim jugendlichen Arbeiter, der in der Großstadt lebt, recht schwach entwickelt oder verkümmert. Dehn kam, nachdem er die Aufsätze von Fortbildungsschülern über die 3 Worte „Gott, Andacht, Natur" durchgesehen hatte, zu der Ueberzeugung, daß die Jugendlichen nicht so sehr die Natur als lediglich einen literarischen Bericht über sie nacherlebt habe. „Es ist alles nur schöner Stil, nichts ist wirklich gesehen. Immer wieder steigen in den Aufsätzen die ‚Vöglein' jubilierend zum Himmel empor, als ‚wollten sie dem Schöpfer danken', ‚huschen' die Eichhörnchen über die Zweige, ‚lauschen' Hase und Reh dem Gesang der Vögel, einmal singt sogar die Nachtigall mitten in den grünenden und blühenden Feldern, die im Sonnenschein erglänzen"[3].

Die lockeren Beziehungen des jugendlichen Arbeiters zur Familie und die Wirkung dieser mangelhaften Verknüpfung auf die seelische Verfassung des Jugendlichen schildert Woldt mit den Worten: „Jenes schöne Verhältnis, daß der heranwachsende junge Mann im Vater seinen Berater und das junge Mädchen in der Mutter ihre ‚mütterliche' Freundin sucht, ist noch viel weniger in der Arbeiterfamilie möglich wie im Bürgertum ... Deshalb sucht der junge Mensch, in der Familie nicht sonderlich verankert, in seinem unklaren seelischen Anlehnungsbedürfnis und

---

[1] Petersen u. Zimmermann: Die Aufgaben des neuen Berufsschulwesens, S. 85.

[2] G. Dehn: Die religiöse Gedankenwelt der Proletarierjugend, S. 34, 52.

[3] G. Dehn: a. a. O., S. 64.

Geselligkeitstrieb Anschluß nach draußen. Im günstigsten Fall wird er von dem Gemeinschaftsleben der Jugendbewegung erfaßt"[1].

Ueber das innere Verhältnis des Jugendlichen zu seiner Arbeit (Arbeitsfreude) geben uns wiederum Erhebungen Aufschluß, die Dehn und Lau in 50 Klassen der Berliner Fortbildungsschule im Jahre 1921 angestellt haben. Dehn und Lau glauben auf Grund der vorhandenen Ergebnisse einen deutlichen Trennungsstrich zwischen Berufsgesinnung des ungelernten und des gelernten jungen Arbeiters machen zu müssen. Während erstere einen „Arbeitswillen" (besser Erwerbswillen, wie Zimmermann richtig korrigiert[2]) zeigen, erkennt man bei dem jugendlichen Arbeiter der gelernten Berufe einen „Berufswillen"[3]. Zimmermann schreibt: „Der jugendliche Optimismus wird sich auch der bejahenden Auffassung der Arbeit nicht als eines bloßen wirtschaftlichen Erwerbsmittels, sondern als eines für den Menschen unentbehrlichen, mit innerer Hingabe umfaßten Lebenselementes, das seinen Wert in sich selbst trägt, freudig erschließen, wenn es gelingt, die jungen Menschen so mit der Arbeit zusammenzuführen, daß sie mit ihren Kräften und Gaben an ihren Arbeitsaufgaben wachsen und stark werden, anstatt von ihnen, wie es bisher vielfach geschehen ist, unzeitig ermüdet, abgestumpft oder erdrückt zu werden"[4]. Für die Vertiefung der Arbeitsfreude liegt der Wert einer Ferieneinrichtung, wie schon an anderer Stelle für den erwachsenen Lohnarbeiter dargetan war, auch beim Jugendlichen in der Steigerung der Aufnahmefähigkeit für das Arbeitserlebnis.

Andererseits muß die hohe psychologische Bedeutung der Ferien gerade für den Jugendlichen deshalb anerkannt werden, weil ihm durch sie Gelegenheit geboten ist, die seelisch gestaltende Kraft der Natur auf sich wirken zu lassen. Ein Jugendführer urteilt über die Erfahrungen, die er nach Ferienwanderungen mit jungen Arbeitern gemacht hat: „Wir Jugendführer kennen die seelische Verfassung der Jugend, die vor dem Urlaub steht, wir erleben mit ihr zusammen die Tage der Spannung und spüren nach Rückkehr in die Berufsarbeit, wie die in der Urlaubszeit von der Jugend aufgenommenen Eindrücke in dieser nachher lange noch nachwirken. Wenn der Urlaub für den älteren, für den Voll-Staatsbürger in erster Linie Erholung und Ausspannung bedeutet, so stellt er für die Entwicklung des Jugendlichen einen entscheidenden Mittelpunkt dar, von dem Lebensströme ausgehen, welche die Gesamthaltung der Jugend beeinflussen. Diese Bedeutung des Urlaubs der Jugend ist schwer in Worte zu fassen, sie liegt im Geistig-Seelischen beschlossen und wird einhelliger,

---

[1] Woldt: a. a. O., S. 24.
[2] Petersen u. Zimmermann: a. a. O., S. 39.
[3] E. Lau: Die Berliner Jugendlichen und ihr Beruf. Ratgeber für Jugendv., Jahrg. XVII, 1923, Heft 1 u. 3.
[4] Pesersen u. Zimmermann: a. a. O., S. 39.

wenn man mit Fichte glaubt, daß wahre Jugend und Volkserziehung nicht Allgemein- oder Berufsbildung bedeuten, sondern darüber hinaus Durchdringung zu einem Ganzen: Persönlichkeits- und Charakterbildung"[1].

Wir dürfen nicht verkennen, daß eine längere Feriengewährung an den Jugendlichen auch große Gefahren mit sich bringt: denn mit der Ferieneinrichtung ist die richtige Ausnutzung der Freizeit noch nicht gewährleistet. Die Gefahr einer der physiologischen und seelischen Konstitution nicht zuträglichen Anwendung der Freizeit trifft nicht so sehr die jugendlichen Arbeiter, welche in irgendwelchen Jugendverbänden organisiert sind (ca. 2 Mill. jugendliche Arbeiter[2]), sondern vielmehr die „Unorganisierten", deren Zahl man, da die Gesamtzahl aller werktätigen Jugendlichen auf ca. 3 Mill. berechnet wird[3], auf ungefähr 1 Mill. schätzen kann. Diese große Zahl der unorganisierten Jugendlichen sucht sich den Inhalt für ihre Ferien selbst, wozu ihr das Leben in den Großstädten reichlich Gelegenheit bietet, und zwar nicht immer Gelegenheit der besten Art. Welche Schädigungen psychischer Art aber eine solche Verwendung der Freizeit im Gefolge hat, haben wir eben gesehen. Im Rahmen dieser Abhandlung können wir die Schwierigkeiten auf diesem Gebiet nur andeuten. Die Lösung des Freizeitproblems bedarf einer gesonderten Bearbeitung.

Ohne die Schwierigkeiten, die in der Verwendung der Freizeit liegen, verkennen zu wollen, müssen wir jedoch zu dem Ergebnis kommen, daß man in psychologischer Beziehung der Ferieninstitution für den jugendlichen Arbeiter einen hohen Wert nicht absprechen kann.

X. Kapitel:
Die gemeinschaftsfördernd-soziale Bedeutung.

§ 13: Die Familie.

Außer von einer Bedeutung der Feriengewährung für das Individuum in physiologischer und psychologischer Beziehung kann man von einer sozialen Bedeutung der Feriengewährung sprechen. Um Mißverständnissen vorzubeugen, betone ich, daß ich hier den Ausdruck „sozial" im Gegensatz zum Ausdruck „individuell" angewendet wissen möchte. Während wir also eben die Bedeutung der Ferien für die Einzelperson (Individuum) betrachtet haben, müssen wir nunmehr unsern Gesichtskreis erweitern und die „gemeinschaftsfördernde (soziale)"[4] Wirkung der Ferien wür-

---

[1] Das Junge Deutschland, 19. Jahrg., 1925, Heft 9/10, S. 317.
[2] Das Junge Deutschland, 20. Jahrg., 1926, S. 81.
[3] Der Arbeitgeber, 16. Jahrg., 1926, Nr. 9, S. 188.
[4] L. v. Wiese: Allg. Soziologie, Teil 1, S. 235.

digen. Zur Klärung des Begriffes „Gemeinschaft" sei gesagt, daß der folgenden Abhandlung die Begriffsdefinition von Tönnies[1] zugrunde gelegt ist.

Bei unserer Betrachtung der sozialen Bedeutung der Feriengewährung gehen wir von dem Gemeinschaftsleben in der Arbeiterfamilie aus. Wie sieht dies Gemeinschaftsleben aus? W. Sombart schildert in seiner Arbeit „Das Proletariat" die Rückwirkungen der beruflichen und gesellschaftlichen Umwelt des Arbeiters auf sein Familienleben[2]. Er sieht den Arbeiter lediglich in seiner Gedrücktheit und Primitivität in Bezug auf sein Gemeinschaftsleben in der Familie. Ein besseres Bild gewinnt man auch nicht, wenn man Rühles Schrift „Die Seele des proletarischen Kindes" gelesen hat. Er schreibt: „Da das Band der Arbeit und des gemeinsamen Lebens zwischen Eltern und Kindern fehlt, sind sie einander mehr oder weniger fremd geworden. Von 1514 Kindern aus 32 Berliner Gemeindeschulen aßen nur 614 mittags mit dem Vater, 658 nahmen am Abend mit ihm gemeinsam die Mahlzeit ein. Am Abend nach vollbrachtem Tagewerk — 10, 12 oder mehr Stunden vor heißen Kesseln und stampfenden Maschinen, in Lärm, Dunst, schlechter Witterung und unfreundlicher Umgebung — wenn er müde, abgetrieben, nervös oder übellaunig nach Hause gekommen ist. Er will nicht viel reden, denken oder gar zu Lustigkeit veranlaßt sein, er braucht Ruhe, Stille innen und außen. Den ganzen Tag ohne Fühlung mit den Angehörigen, ohne eine Minute Zeit und Gelegenheit, um mit den Kindern zu fühlen, zu denken, zu spielen, sie zu beobachten und zu studieren, verfügt er am Abend gar nicht über Disposition und Spannkraft, als daß er erzieherisch zu wirken vermöchte. Er findet weder einen Weg zum Herzen der Kinder, noch hat er Lust, über Erziehungsfragen ernstlich nachzudenken. Am nächsten Morgen verlangt ihn wieder die Fabrik. Und die Mutter. Auch sie verläßt wohl Haus und Familie, um irgendwo in einer Fabrik zu fronden, in einem fremden Haushalt zu helfen, auf diese oder jene Art Mitverdienerin zu sein. 4 Mill. Frauen sind durchschnittlich in Deutschland erwerbstätig, d. h. daß 10—12 Mill. Kinder keine Mutter haben... Die alte Familie, dieser warme und sichere Schoß der Bewahrung und Erziehung, ist ihnen (den Proletarierkindern) verloren gegangen; ein neues Gemeinschaftsleben, das ihnen den Verlust äußerlich und innerlich ersetzen könnte, ist noch nicht da"[3].

Die von Rühle angegebene Zahl der erwerbstätigen Frauen muß korrigiert werden. Nach den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten und Bergbehörden wurden im Jahre 1924 in den der Gewerbeaufsicht unterstellten Betrieben (Betriebe mit weniger als 10 Personen fallen nicht unter die Gewerbeaufsicht) 5 132 443 er-

---

[1] F. Tönnies: Gemeinschaft und Gesellschaft, S. 3f.
[2] Vgl. Sombart: Das Proletariat.
[3] Rühle: Die Seele des proletarischen Kindes, S. 62/63.

wachsene männliche Arbeiter und 1 668 201 über 16 Jahre alte Arbeiterinnen (davon 530 427 von 16—21 Jahre; 1 137 774 über 21 Jahre) beschäftigt[1]. Die Gesamtzahl der in den gewerblichen Berufsgenossenschaften versicherten Personen betrug 1924 9 969 766[2]. Errechnet man, wieviel Prozent die Zahl der über 16 Jahre alten Arbeiterinnen (1 668 201) von der der erwachsenen männlichen Arbeiter (5 132 443) ausmachen und setzt man diesen errechneten Prozentsatz in Beziehung zu der Zahl der in den gewerblichen Berufsgenossenschaften versicherten Personen (9 969 766), dann erhält man die Gesamtzahl der in Deutschland beschäftigten weiblichen Arbeitskräfte im Alter von über 16 Jahre. Diese Gesamtzahl beträgt ca. 3 Millionen. Diese 3 Mill. weiblichen Arbeitskräfte sind aber bei weitem nicht alle verheiratet. Wenn wir Zweidrittel, also 2 Millionen, davon als verheiratet annehmen, so haben wir die Zahl der in gewerblichen Betrieben beschäftigten Frauen nicht zu niedrig angesetzt.

Wir müssen jedoch berücksichtigen, daß viele der Arbeiterfrauen, die nicht in der Fabrik tätig sind, sehr häufig als Aufwartefrauen, Waschfrauen usw. beschäftigt sind, in Nebenbeschäftigungen also, die zahlenmäßig gar nicht erfaßt werden können. Die Beschäftigung der Hausfrau in fremden Diensten außerhalb des Hauses bedeutet für die Vertiefung des Familienlebens eine große Hemmung. Ueber das Gemeinschaftsleben einer Arbeiterfamilie urteilt Woldt: „Der Arbeiter wird in den Umkreis der Familie hineingeboren. Sicher ist hier die Kindesliebe, die Dankbarkeit, die Treue, der Familiensinn ebenfalls vorhanden, trotzdem „erlebt" der Arbeiter nicht allzustark ein Familienleben. Wirtschaftliche und soziale Mächte sind „als Mächte der Zerstörung" zu betrachten: die Not des Lebens, die Nüchternheit des Daseins, das Leben in der Masse läßt die Keime familienmäßigen Zusammenlebens nicht allzu stark gefühlsbetont werden. Der Industriearbeiter als Vater kann nur in begrenztem Umfang aus rein wirtschaftlichen Gründen Erzieher seiner Kinder sein. Der Arbeiter geht zeitig von seiner Wohnung weg und kommt spät nach Hause. Die Kinder bekommt er vielleicht nur Sonntags zu sehen und deshalb muß hier die Mutter die Hauptlast der Erziehung tragen, die, zermürbt, im Lebenskampf oft miterwerben, sicher aber in den Sorgen und der unrationalen Arbeitslast ihres Haushaltes schnell an Lebensfreude verbraucht wird... Der Arbeiter als Vater und die Arbeiterin als Mutter erlebt das Werden der Kinder nur in den groben Aeußerlichkeiten. Auch hier wieder hat es an Zeit und Geruhsamkeit gefehlt, um ein inneres Nebeneinander möglich zu machen"[3].

Kautz, welcher die Arbeiterfamilienverhältnisse im rheinisch-westfälischen Industriegebiet beobachtet hat, gibt zu, daß hier

---

[1] Statistisches Jahrbuch, 45. Jahrg., 1926, S. 70.
[2] Ebenda, S. 374.
[3] Woldt: a. a. O., S. 22—24.

auch Arbeiterfamilien zu finden wären, in welchen ein glückliches Familienleben herrsche. „Diesen glücklichen Familien, in deren Mitte stets eine tapfere Frau waltet, steht die breite Masse der andern gegenüber. Diese Anderen, sich selbst und der Familie eine Bleilast, leben in tatenloser Hoffnung auf Besserung ihrer Lage. Sie sind derart überfüttert von den Phrasen einer zukunftstrunkenen Presse und Organisation, daß sie in arger Einfalt sich, ihre Untätigkeit, ihre Unlust, ihre Armut mit Träumen vom Himmel auf Erden beschwichtigen und rechtfertigen“[1].

Aus allen Zeugnissen und Beobachtungen spricht der Mangel des Gemeinschaftslebens in der Arbeiterfamilie. Das Vatertum „als die Idee der Herrschaft im gemeinschaftlichen Sinne: wo sie nicht Gebrauch und Verfügung zum Nutzen des Herrn bedeutet, sondern Erziehung und Lehre als Vollendung der Erzeugung“[2] ist in dem größten Teil der Arbeiterfamilien verloren gegangen. Es wäre durchaus verkehrt, wenn man glauben wollte, die Schaffung und Vertiefung des Gemeinschaftslebens in der Familie des Arbeiters wäre allein von einer Feriengewährung abhängig. In erster Linie kommen für die Wiederherstellung des Familienlebens die Besserung und Ausgestaltung anderer Faktoren in Betracht. Unter den äußerlichen Faktoren wäre als erster zu nennen: die industrielle Wohnungspflege. Sodann käme die Ausgestaltung der Umgebung der Arbeiterwohnungen durch Grünflächen und Baumgruppen in Frage. Ich denke hier besonders an die vorbildliche Ausgestaltung der Straßen und Hofplätze in dem Arbeiterviertel der Kruppschen Fabrik in Essen. Ferner müßte auf die Pflege der schönen Heimausstattung mehr Wert gelegt werden. Wie Kautz richtig bemerkt[3], müßte die Pflege der schönen Heimausstattung bei der Erziehung des Industriekindes in der Schule eine Rolle spielen. Weckung des Kunstsinnes bei den Jugendlichen auf Ferienwanderungen durch Hinweis der Jugendführer auf Baukunst, Lauben, Fensterbankschmuck, Gärten usw. würde allerdings hier große Dienste für die Schaffung der einfachsten Voraussetzungen einer Wiedererstehung des Gemeinschaftslebens in der Arbeiterfamilie leisten. Auch eine Erziehung zur Abschaffung des Schlafburschen- und Kostgängerunwesens, welches, wie Holek darlegt[4], ein Gemeinschaftsleben in der Arbeiterfamilie nicht aufkommen läßt, ist überaus wertvoll.

Werden diese äußerlichen Voraussetzungen geschaffen, dann wird sich auch bald der seelische Tiefstand in der Industriefamilie beheben lassen der sich in dem Auseinanderleben von Mann und Frau, Kindern und Eltern äußert. Erst dann wird sich die soziale Bedeutung der Feriengewährung neben der einer längeren täglichen Freizeit als gemeinschaftsfördernd angelegte

---

[1] Kautz: Im Schatten der Schlote, S. 186.
[2] Tönnies: a. a. O., S. 11.
[3] Kautz: a. a. O., S. 189.
[4] Holek: a. a. O., S. 5f.

Freizeit voll auswirken können, insofern als sie dem Arbeiter Zeit und Geruhsamkeit geben, sich seiner Familie und der Erziehung seiner Kinder zu widmen.

§ 14: Die Gesamtarbeiterschaft.

Der Wunsch der Lohnarbeiterschaft nach Verlängerung der Freizeit wird vielfach durch den Wunsch nach intensiverer geistig-kultureller Betätigung motiviert. „Während sich relativ genommen, die Lebenslage der Arbeiterschaft im ganzen fortwährend weiter verschlechtert hat, hat sie sich in geistig-kultureller Hinsicht dauernd, auch absolut genommen, verschlechtert. Diese absolute geistig-kulturelle Verelendung ist aber ausschlaggebend für uns. Sie ist die eigentliche Wurzel der Forderung nach dem achtstündigen Maximalarbeitstag", sagt Kranold[1]. Was hier als Motiv der Forderung nach der Verkürzung der täglichen Arbeitszeit angeführt wird, gilt auch als Motiv der Forderung nach der Verkürzung des Arbeitsjahres, denn es soll damit doch nur gesagt werden, die Arbeiterschaft bedürfe mehr Freizeit für die Befriedigung ihres kulturellen Verlangens.

Die Ansicht, nicht nur ein relativ-geistig-kultureller Niedergang, sondern sogar ein absolut geistig-kultureller Niedergang sei in der Arbeiterschaft zu beobachten, ist nicht rundweg als falsch abzulehnen, wenn man, wie Kranold es tut[2], unter „geistig-kulturellem Niedergang" die mehr oder weniger vor sich gegangene Entgeistigung der Berufsarbeit des Arbeiters versteht. Dazu haben wir an anderer Stelle Stellung genommen und erkannt, daß man bezüglich dieser Frage nicht generalisieren darf angesichts der Tatsache, daß es besonders unter den Facharbeitern noch viele Angehörige von Berufsarten gibt, die sich ihren Berufsstolz und ihre Berufsgesinnung bewahrt haben. Verstehen wir aber unter „geistig-kultureller Lage" nicht die Kulturverknüpfung des Arbeiters innerhalb seines Berufes, sondern den geistig-kulturellen Hoch- oder Tiefstand des Arbeiters außerhalb seines Berufes, dann müssen wir feststellen, daß hier eine deutliche Aufwärtsbewegung wahrzunehmen ist: gerade in den letzten Jahren nach dem Kriege hat sich durch die allenthalben einsetzenden Arbeiterbildungsbestrebungen sozusagen eine Kulturgemeinschaft in der Arbeiterschaft herausgebildet, welche systematisch alle Lohnarbeiter zu erfassen sucht. Die Eingangsworte des „Kulturwillens" lauten: „Die Arbeiterbewegung ist eine politische, eine wirtschaftliche und eine K u l t u r b e w e g u n g. Ihr dienen die Arbeiterbildungsorganisationen, deren Aufgabe eine dreifache ist: Sie haben erstens den Arbeiter geistig zu stärken für seinen politischen und wirtschaftlichen Kampf, zweitens ihn teilnehmen zu lassen an wertvollen geistigen Gütern der seitherigen Kultur und drittens bewußt mitzuhelfen an der Schaffung einer neuen Kultur aus

[1] Kranold: a. a. O., S. 51.
[2] Kranold: a. a. O., S. 52.

dem Geist der klassenbewußten Arbeiterbewegung... Neben der Wissensübermittlung umfaßt Arbeiterbildung die ästhetische Schulung der Massen. Sie sollen zum Verständnis der Kunstwerke erzogen, Kunstgenuß soll ihnen ermöglicht werden"[1]. Der Dresdner Gewerkschaftskongreß hatte für die Bedeutung der Bildungsarbeit folgende Formel gefunden: „Die Gewerkschaften haben die Aufgabe, die Mitglieder mit Fragen des öffentlichen Lebens bekannt zu machen und ihnen Kenntnisse zu vermitteln, die geeignet sind, sie als Menschen zu heben und als kämpfende Arbeiter in ihren Kämpfen zu unterstützen"[2].

Diese „Hebung des Menschen" im Arbeiter durch Erziehung zur Teilnahme an den Kulturgütern, das Wissen der Arbeiterklasse und ihre Einsicht in die Zusammenhänge und Gesetzmäßigkeiten in Natur und Gesellschaft haben für das Kulturniveau der Arbeiterschaft nicht allein, sondern auch für die kulturelle Entwicklung des gesamten Volkes eine nicht zu unterschätzende Bedeutung.

Gleichzeitig aber mit der Frage, wie am zweckmäßigsten die Bildungsbestrebungen innerhalb der Arbeiterschaft verwirklicht werden können, erhebt sich die Frage nach der Zeit, die den Arbeitern zur Teilnahme an den Kulturgütern zur Verfügung steht. „Zweitens kann infolge der Hilflosigkeit des Arbeiters die Arbeitszeit so stark verlängert werden, daß das Kulturniveau des Arbeiters bedeutend herabgedrückt wird und er infolgedessen aus kulturellen Gründen schutzbedürftig erscheint. Wenn auch Kinder und jugendliche Personen einen größeren Teil ihrer Zeit auf geistige Ausbildung verwenden müssen als Erwachsene, so ist es doch zu bestreiten, daß die erwachsenen Arbeiter deren überhaupt nicht mehr bedürften"[3].

Es ist also die Frage nach der erfolgreichen Verwirklichung der Arbeiterbildungsbestrebungen in erster Linie eine Frage nach der Größe der täglichen Freizeit. Je kürzer die tägliche Arbeitszeit bemessen ist, desto eher werden die Bestrebungen, das Kulturniveau der Arbeiterschaft dem anderer Bevölkerungsschichten anzugleichen, Erfolg haben. Je länger die tägliche Arbeitszeit ist, desto eher werden nicht nur die Kulturansprüche der Arbeiterschaft infolge des fortgeschrittenen Ermüdungsvorganges äußerst gering sein, sondern sie wird auch eher geneigt sein, die Erholung im Konsum des Alkohols zu suchen. „Die Erfahrung hat gezeigt, daß eine Verlängerung der Mußestunden keineswegs zu vermehrtem Wirtshausbesuch führt. Im Gegenteil. Es ist festgestellt worden, daß dort, wo der Arbeitstag verkürzt wurde, die Fälle von Trunksucht abgenommen haben. Uebermäßiges Trinken ist häufig die Folge von Uebermüdung, denn der von der anhaltenden An-

---

[1] Kulturwille, 1. Jahrg., 1924, Nr. 1.

[2] Die Arbeit, 1924, Heft, Thomas: Gewerkschaften und Bildung, S. 61.

[3] Rost: Der 8stündige Normalarbeitstag, S. 85.

strengung an langen Arbeitstagen ermüdete Arbeiter gerät in Gefahr, beim Verlassen der Arbeitsstätte im Wirtshaus Ruhe und Erholung zu suchen. Es ist erfreulich, festzustellen, daß z. B. in Frankreich (nach den Erklärungen des Arbeitsministers in der Deputiertenkammer am 24. November 1922) die durch die Herabsetzung der Arbeitszeit von den Arbeitern gewonnenen Stunden nicht dem Trunke gewidmet werden. Die Erklärungen des Ministers stützen sich auf eine Erhebung über den Alkoholismus unter der arbeitenden Bevölkerung, die das Arbeitsministerium durchgeführt hat. Aus den gesammelten Unterlagen und aus den Erklärungen der Vertreter von Arbeiter- und Unternehmerorganisation, von Sekretären, von gewerblichen Schiedsgerichten usw. geht deutlich hervor, daß die neue Regelung nicht nur keinerlei Vermehrung der Trunksucht hervorgerufen hat, sondern daß sie im Gegenteil eine der wichtigsten Ursachen für den durch die Statistik bestätigten deutlichen Rückgang der Trunksucht gewesen ist"[1].

Neben der Bedeutung der täglichen und wöchentlichen Freizeit für die Weckung und Befriedigung des kulturellen Verlangens steht die Bedeutung der jährlichen Freizeit (Ferien). Mit der Durchbrechung des schematischen 8-Stundentages durch die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 nahm die der Lohnarbeiterschaft zur Verfügung stehende tägliche Freizeit ab. So arbeiteten z. B. in der Metallindustrie in der Woche vom 3. bis 11. November 1924 36,7 Proz. der Vollarbeiter bis 48 Stunden, 53,1 Proz. über 48 Stunden (die übrigen 10,2 Proz. Kurzarbeiter)[2]. Das bedeutete, daß 53,1 Proz. der Vollarbeiter nicht mehr in dem Maße nach vollbrachtem Tagewerk für Bildungsarbeit zugänglich waren, als die 36,7 Proz. der Vollarbeiter, welche nur bis 48 Stunden in der Woche arbeiteten. Ueber die Wirkung des Rückganges der täglichen Freizeit auf den Kulturfortschritt in der Arbeiterschaft schreibt ein Gewerkschaftsmitglied: „Es ist ein unbeschreiblicher Jammer, daß im Laufe des letzten Jahres (1924) die ohnehin spärlichen Ansätze, die sich seit 1918 unter uns hatten bilden können, in weitestem Umfang zerstört worden sind ... Wer erst einmal wieder erfaßt hat, was die Bildung von Kulturformen für das gesamte Werden der Menschen bedeutet, der möchte verzagen, wenn er bedenken muß, was die Vernichtung von Ansätzen für die unter uns wachsende Generation an Möglichkeiten zerstört ... Nicht das subjektive Schicksal des einzelnen war es, was uns traurig machte ... aber das Bewußtsein, daß das Werden eines neuen Gemeinschaftslebens gefährdet sei, daß der Kulturweg aufs neue verbaut werde, daß die wahre innere Bildung, nach der immer mehr Menschen heute hungern, wieder von uns weg in die Ferne rücke, daß dem kranken gesellschaftlichen Körper aufs

[1] Fehlinger: Die internationale Arbeiterorganisation und ihre Ergebnisse, S. 101.
[2] Wirtschaft und Statistik, 1925, S. 60.

neue schwer blutende Wunden geschlagen werden, das war das, was uns niederdrückte"[1].

Je mehr die tägliche Freizeit an Bedeutung für den kulturellen Fortschritt in der Arbeiterschaft abnimmt, desto größer muß die Bedeutung der Ferien für die Intensivierung der Arbeiterbildungsbestrebungen werden. Insbesondere wird es zweckmäßig sein, daß die Arbeiterbildungsorganisationen bei den ihre Ferien verlebenden Arbeitern Interesse für allgemeine kulturelle Fragen zu erwecken suchen, weil diese in der Ferienzeit dafür am aufnahmefähigsten sein werden. Das kann geschehen durch über das ganze Jahr hin verteilte Ferienkurse, wie sie der Reichsausschuß für sozialistische Bildungsarbeit im Jahre 1924 veranstaltete. Ueber den Erfolg dieser Veranstaltung berichtet der „Kutlurwille", daß der vom Reichsausschuß für sozialistische Bildungsarbeit beabsichtigte Zweck, durch die Veranstaltungen Erholung und zugleich geistige Anregung zu bieten, durch die Kurse voll und ganz erfüllt wurde[2].

Die soziale Bedeutung der Feriengewährung liegt also nicht so sehr in der Befriedigung als vielmehr in der Weckung des kulturellen Verlangens in der Arbeiterschaft. Ist das Interesse an einer kulturellen Fortbildung in den Arbeitern geweckt, dann werden sie auch nach ihrer Tagesarbeit Zeit finden, auf der Grundlage der ihnen in den Ferien mitgegebenen Anregungen sich weiterzubilden. Auf diese Weise würden die Arbeiterferien mit zu einer Erhöhung der Qualität des Menschenmaterials beitragen, welche „eine größere Geschlossenheit der Kultur erfordert, die die Kräftevergeudung durch innere Reibung hindert, die die produktiven Kräfte, die Persönlichkeitswerte fester zusammenfaßt"[3].

§ 15: Sekundärwirkungen.

Die bisher gewürdigten Wirkungen der Ferien sind Primärwirkungen in dem Sinne von gewollten, beabsichtigten Wirkungen. Sie dienten den Arbeitnehmerorganisationen als Argumente für die Notwendigkeit der Arbeiterferien. Sind diese Primärwirkungen aber praktisch wertvoll geworden insofern, als die beabsichtigten Wirkungen eintreten, dann lösen sie automatisch Sekundärwirkungen aus, die nicht so sehr beabsichtigt, aber dennoch nicht weniger wertvoll sind für das Gemeinschafts- und Gesellschaftsleben.

Die psychische Wirkung der Ferien wie auch die Wirkung der Ferien in sozialer Beziehung werden zwangsläufig eine ganz andere Einstellung des Arbeiters zu seiner Berufsorganisation zur

---

[1] Die Arbeit, 1924, Heft 1, S. 37/38.
[2] Kulturwille, 1. Jahrg., 1924, Nr. 8, S. 153.
[3] Kochmann: Ueber das Verhältnis von Arbeitszeit und geistiger Aufnahmefähigkeit des Arbeiters. Archiv für Sozialwissenschft. 1913, Bd. 37, S. 883.

Folge haben. Die in den Arbeitergewerkschaften organisierten Massen werden in ihren Berufsorganisationen nicht mehr „vor allem rein materielle Kampfformationen zur Niederringung der Unternehmer und zur Ertrotzung weitestgehender Lohnforderungen“[1] sehen, sondern der „in Jahrzehnte langer mühseliger Arbeit vor dem Kriege herangezüchtete Geist gewerkschaftlicher Zucht und Besonnenheit und Einsicht in die wirtschaftlichen Notwendigkeiten“[2] wird in das Gemeinschaftsleben der Berufsorganisationen wieder einkehren. W. Zimmermann urteilt über das Gewerkschaftsleben in der Nachkriegszeit: „Die persönliche und sachliche Verstrickung der Gewerkschaften in die Politik, die ihnen die tüchtigsten älteren Kräfte entzog und die Gewerkschaftsmitglieder oft viel weniger an die mühselige alltägliche Selbsthilfetätigkeit und positive Organisationsarbeit als an die spekulativen Mittel und Erfolgsmöglichkeiten der politischen Arena denken ließ, hat den bitter notwendigen inneren Durchbildungs- und Erziehungsprozeß an den neuen Millionenmassen der Gewerkschaften empfindlich beeinträchtigt und damit den Kern der sozialistischen Arbeiterbewegung den Gefahren eines Wettlaufes mit den Anhängern der hyperradikalen Agitationspolitik bedenklich ausgeliefert“[3].

Inwieweit die Wirkungen der Feriengewährung an der Stabilisierung der Gewerkschaftsverhältnisse mitgeholfen haben, entzieht sich einer genauen Erfassung. Daß gerade der Durchbildungs- und Erziehungsprozeß der Arbeitermassen durch Ferien in großem Maße gefördert werden kann, haben wir oben erkennen können. Dieser durch die Ferien ermöglichte Durchbildungs- und Erziehungsprozeß wird sich auf die Einstellung der Lohnarbeiterschaft zu ihrer Berufsorganisation günstig auswirken.

Eine zweite Sekundärwirkung der Arbeiterferien wird sich in einer Abschwächung der soziologischen Gegensätze bemerkbar machen. Die Spannung im Gesellschaftskörper, die durch die Propagierung des Klassenkampfgedankens künstlich gesteigert wird, wird umso eher nachlassen, als der Arbeiterschaft durch die Feriengewährung die Möglichkeit gegeben ist, an dem Genuß der Kulturgüter teilzunehmen. Das bedeutete fernerhin eine Wandlung der politischen Einstellung großer Teile der Arbeiterschaft zur bestehenden Staatsordnung. Je mehr die Bildungsarbeit durch längere Freizeit gefördert werden kann, je größer die Qualität der Arbeiterschaft in physiologischer und psychologischer Beziehung ist, destoweniger wird die Arbeiterschaft politischen Traumgebilden zugänglich sein, desto größer wird die Einsicht der Arbeiterschaft für die Staatsnotwendigkeiten werden.

---

[1] Zimmermann: Die Arbeiterfrage in Deutschland nach dem Kriege, S. 20.
[2] Zimmermann: a. a. O., S. 21.
[3] Zimmermann: a. a. O., S. 21/22.

XI. Kapitel: Die wirtschaftliche Bedeutung.

§ 16: Die produktionstechnische Wirkung.

Bei der Würdigung der wirtschaftlichen Bedeutung der Feriengewährung müssen die Wirkungen, die die Ferien vom privatwirtschaftlichen und volkwirtschaftlichen Standpunkt haben, auseinandergehalten werden. Vom privatwirtschaftlichen Rentabilitätsstandpunkt aus wird die Rentabilität der menschlichen Arbeitskraft, des Produktionsfaktors Arbeit, ebenso einer nüchternen Berechnung unterworfen, wie etwa die Rentabilität der sachlichen Produktionsfaktoren. Die Qualitäten des Arbeiters werden kalkuliert, „sowohl auf Grund der bereits vorliegenden Erfahrungen unter dem Gesichtspunkt der Frage: ist mit der gegebenen, auf Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit beruhenden effektiven Leistung einer gegebenen Arbeiterschaft ein bestimmter Grad der Ausnützung bestimmter Maschinen und Rohstoffe derart möglich gewesen, daß, bei gegebenen Lohn-Rohstoff- und Verzinsungsunkosten, die durch die Marktlage gebotene Preisbemessung einen gewinnbringenden Absatz gestattete? andererseits unter der Fragestellung: durch welche Mittel kann die Leistung, also sowohl die Leistungsfähigkeit der Arbeiterschaft derart gesteigert werden, daß durch gesteigerte Ausnützung der Maschinen und Rohstoffe und die dadurch bewirkte Herabsetzung der Lohnkosten eine Preisbemessung der Produkte ermöglicht wird, welche einen gewinnbringenden Absatz gestattet?“[1].

Unter dem Gesichtspunkt der ersten Fragestellung haben die Ferien des erwachsenen industriellen Lohnarbeiters zunächst eine produktionsstörende und produktionshemmende Wirkung. Wenn auch in den Tarifverträgen die Bestimmung getroffen ist, daß es jeder Arbeitnehmergruppe zur Pflicht gemacht wird, die beurlaubten Arbeitnehmer zu vertreten, um die Urlaubserteilung in vollem Umfange zu ermöglichen, so hat diese Bestimmung mehr theoretischen als praktischen Wert, denn in einer straff organisierten Arbeitergruppe kann die gleiche Arbeit nicht von 4 Arbeitern bewältigt werden, für die normal 5 angesetzt sind. Es wird also dadurch ein Ersatzmann gestellt werden müssen, der eingearbeitet werden muß. Ist in einem Betrieb Fließarbeit eingeführt, dann muß ohne weiteres für jeden beurlaubten Arbeiter Ersatz gestellt werden.

Die praktische Schwierigkeit der Feriengewährung besteht also zunächst in der Heranschaffung des Ersatzes. Da ausgebildete Ersatzleute nur selten oder überhaupt nicht vorhanden sind, müssen ungelernte Arbeiter zu Ersatzarbeitern ausgebildet werden. Nun aber entsteht die Frage: wie soll der Betrieb die ausgebildeten Ersatzleute verwerten, wenn keine beurlaubten Arbeiter zu vertreten sind? Mit einer einfachen „Degradierung“ des aus-

[1] M. Weber: Zur Psychophysik der industriellen Arbeit. Archiv für Sozialwissenschft. und Sozialpolitik, Bd. 38, S. 234.

gebildeten Arbeiters zur Tätigkeit eines ungelernten Arbeiters ist nämlich die Frage nicht gelöst, denn ein derartig ausgebildeter Arbeiter wird sich nicht damit abfinden, als Hilfsarbeiter beschäftigt und demgemäß bezahlt zu werden, vielmehr wird er dann für die Dauer die ihm als Ersatzmann beigebrachten Kenntnisse verwerten wollen, um dementsprechend dauernd auch den höheren Lohn beanspruchen zu können. Die Folge davon ist, daß der Arbeiter sich nach einer anderen Stelle umsieht, wo er sich nicht als Hilfsarbeiter, sondern als angelernter Arbeiter melden wird. In diesem Fall hat der betreffende Betrieb also nicht nur die produktionshemmende Last der Ausbildung des Ersatzarbeiters, sondern muß dazu den angelernten Arbeiter in einer Zeit, in der keine beurlaubten Arbeiter zu vertreten sind, an andere Betriebe abgeben, sodaß das Kapital, das in die Ausbildung des Ersatzarbeiters gesteckt wurde, dem Betrieb zinslos verloren geht.

Der Kern der schwierigen praktischen Durchführung der Feriengewährung, der sich übrigens bei Kleinbetrieben in größerem Umfang bemerkbar macht als in Großbetrieben, liegt in der Lösung des Ersatzproblems. Diese wird erschwert durch die ungleichmäßige Verteilung der Beurlaubungen über das Urlaubsjahr. Trotz der tarifvertraglichen Bestimmung: „Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr" ist die Urlaubserteilung erfahrungsgemäß in den Sommermonaten Juni und Juli eine außerordentlich große. W. Bolz stellte fest[1], daß nach seiner Berechnung im Jahre 1925 von 10 000 beschäftigten Arbeitern in der Berliner Metallindustrie sich täglich 120 Arbeiter hätten im Urlaub befinden müssen, vorausgesetzt, daß der Urlaub gleichmäßig über das ganze Jahr hin verteilt gewesen wäre. Statt der 120 Arbeiter im Jahresdurchschnitt seien aber in den Monaten Juni, Juli 400—500 Arbeiter, also fast ein Zwanzigstel der Belegschaft täglich im Urlaub gewesen. Eine weitere sehr wesentliche Minderung der Arbeitszeitleistung wäre durch „Fehlstunden" hervorgerufen, die auf Versäumnisse, freiwilliges Fehlen, nicht tarifmäßigen Urlaub, Verspätungen usw. beruhten. Nach den Feststellungen Bolz' fielen im Monatsdurchschnitt auf 10 000 Arbeiter aus durch:

Monat	Tarifmäßige Beurlaubung Personen	Fehlstunden Personen
Januar	2	147
Februar	1	164
März	3	208
April	6	187
Mai	264	286
Juni	445	283
Juli	478	289
August	160	225

[1] Der Arbeitgeber, 16. Jahrg., 1926, Nr. 18, S. 388: W. Bolz: Beurlaubungen u. Fehlstunden nach statistischen Aufzeichnungen.

Monat	Tarifmäßige Beurlaubung Personen	Fehlstunden Personen
September	61	81
Oktober	15	38
November	4	56
Dezember	1	16
Jahresdurchschnitt	120	165

Nach dieser Zahlentafel sind die Spitzen der Ferienurlaubsfälle, die sich in den Hauptmonaten Mai, Juni, Juli zusammendrängen, sehr hoch. In diesen Monaten ist also die Produktionshemmung, welche sich weiter in einer Verzögerung der Lieferfristen auswirken muß, besonders groß. Bolz sagt u. a.: „In einer größeren Industrie, wie die Berliner Metallindustrie mit über 200 000 Arbeitern, fallen in den Sommermonaten Mai bis August täglich über 15 000 Arbeiter durch Urlaub und Ferien aus. Das bedeutet für diese Monate einen stark vermehrten Bedarf an Arbeitskräften. Reicht die Menge an vorhandenen Arbeitskräften bei normaler guter Beschäftigung im Winter gerade aus, so ist im Sommer ein starker Mangel an Arbeitskräften mit all seinen Folgen bemerkbar“[1].

Würde von den Betriebsleitungen dafür gesorgt werden, daß eine gleichmäßige Verteilung des Urlaubs über das ganze Jahr hin stattfände, dann würde man der Beseitigung der Schwierigkeiten, die der Ersatz des beurlaubten Arbeiters hervorruft, einen großen Schritt nähergekommen sein. Bolz errechnete an dem oben wiedergegebenen Beispiel der Berliner Metallindustrie, daß bei einer gleichmäßigen Verteilung des Urlaubs die Belegschaft um nur etwa 1,2 Proz. größer sein müßte, als mit Rücksicht auf die notwendige Arbeitszeitleistung erforderlich wäre und fügt hinzu: „Diese Beurlaubungen würden bei einer gleichmäßigen Verteilung über das ganze Jahr kaum als Störung empfunden werden“[2]. Bei einer solchen Urlaubsverteilung würde die Frage, wie man die Arbeitskräfte der Ersatzarbeiter verwenden soll, wenn keine beurlaubten Arbeiter zu vertreten seien, hinfällig werden.

Der Einwand, eine Verteilung des Ferienurlaubs über das ganze Jahr sei mit Rücksicht auf die Witterungsverhältnisse im Herbst und im Winter nicht möglich, ist m. E. nicht stichhaltig. Abgesehen davon, daß der Winter sich auch für die Erholung eignet, könnte man Urlaubslisten aufstellen, in denen der Urlaub derjenigen Arbeiter, welche im vorhergehenden Urlaubsjahr im Sommer Ferien erhalten haben, in dem laufenden Urlaubsjahr in den Winter gelegt wird und umgekehrt. Auf diese Weise würde einer gerechten Verteilung des Ferienurlaubs Rechnung getragen werden können. Der Arbeitsstundenausfall der beurlaubten Ar-

[1] Bolz: a. a. O., S. 390.
[2] Bolz: a. a. O., S. 388.

beiter bleibt freilich ein sehr erheblicher. Nach statistischen Ermittlungen eines großen Konzerns entfielen im Durchschnitt im Jahre 1907 auf den Arbeiter 0,86 Urlaubstage, im Jahre 1920 3,9 Urlaubstage und im Jahre 1922 5 Urlaubstage[1].
Im einzelnen fanden sich folgende Ergebnisse:

Urlaubstage 1907:

Belegschaft	männlich	männlich: Davon über 30 Jahre alt und üb. 8 Dienstjahre	weiblich	weiblich: Davon über 25 Jahre alt und üb. 5 Dienstjahre
	9694	1400	4259	99
Gewährte Urlaubstage	—	6	—	6
Gesamt-Urlaubstage	—	8400	—	594

Durchschnittliche Urlaubstage: Arbeiter 0,86, Arbeiterin 0,139
Im Mittel Urlaubstage auf den Kopf der Belegschaft: 0,63 Tage

Urlaubstage 1920:

Zahl d. Dienstj.:	0—1	1—2	2—3	3—4	4—24	25 u.ff.	Summe
Zahl d. Arbeiter m. dies. Dienstj.	3738	8356	2057	1564	8825	362	24902
Zust. Urlaubst.	—	3	4	5	6	9	
Gesamt-Urlbstg.	—	25068	8203	7820	52950	3258	97299

Durchschnittliche Urlaubstage pro Arbeiter: 3,9
Gesamtausfall an Arbeitsstunden: 778 392

Urlaubstage 1922:

Z.d.Dienstj.	0 bezw. ½—1	1—2	2—3	3—6	6—10	10-25	über 25	Summe
Z.d.Arbeiter m.ds.Dienstj.	3738	8356	2057	3559	3475	3355	362	24902[2]
Zst. Urlbstg.	3	4	5	6	7	8	9	
Ges. Urlbtg.	11214	33424	10285	21354	24325	26840	3258	130700

Durchschnittliche Urlaubstage pro Arbeiter: 5
Gesamtausfall an Arbeitsstunden: 1 045 600

Nach mir zugegangenen Mitteilungen des Zechen-Verbandes ist festgestellt worden, daß im Ruhrbergbau imUrlaubsjahr 1921/22 auf 550 265 Arbeiter 3 450 646 Urlaubsschichten kamen. Das ergibt

[1] W. Bolz: Produktionsverteuerung — Produktionsverminderung, Technik und Wirtschaft, 1924, S. 30.
[2] Dem Jahre 1922 ist die gleiche Belegschaftszahl zugrundegelegt wie 1920, da 1922 eine Erhebung über das Dienstalter der Arbeiterschaft nicht stattgefunden hat.

auf den angelegten Arbeiter 6,27 Urlaubsschichten. Für die späteren Jahre sind Aufstellungen nicht gemacht worden, da sie ein vollkommen falsches Bild gegeben hätten mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse insbesondere in den Jahren 1923 und 1924. Im Jahre 1923 begann der Urlaub schon im März, beeinflußt wurde er durch die Stillegung der Betriebe; im Jahre 1924 spielte die Urlaubsabgeltung eine besondere Rolle. Der Zechenverband nimmt an, daß bei der starken Belegschaftsverminderung von über 100 000 Mann in der folgenden Zeit die Arbeiter abgekehrt sind, welche aus anderen Gewerben bzw. Bezirken kamen und infolgedessen seinerzeit nur geringen Urlaubsanspruch hatten. Daher sei zur Zeit (Ende 1926) die auf einen angelegten Arbeiter entfallende Zahl von Urlaubsschichten größer. Man könne sie auf rund 7 Schichten schätzen. Unter der Annahme, daß die runde Zahl von 7 Schichten etwa auf den Durchschnitt des angelegten Arbeiters kommt, würde nach einer Berechnung der Statistik unter Zugrundelegung der Förderung vom Monat Mai 1926 multipliziert mit 12 sich eine Jahresförderung von 100 842 000 t ergeben.

In der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie hat in dem Zeitraum von April 1924 bis Ende März 1925 der durchschnittliche Urlaub betragen auf den vorhandenen Arbeiter bei Feuerbetrieben 5,9 Schichten, in der Weiterverarbeitung 5,8 Schichten. Der Gesamtdurchschnitt wird berechnet auf etwa 5,875 Schichten.

Die Verwirklichung einer zwei- und dreiwöchigen Feriengewährung an den in der Industrie lernenden und erwerbstätigen Jugendlichen wird in privatwirtschaftlicher Hinsicht ganz besondere Wirkungen haben. Bezüglich dieser Wirkungen müssen die Ferien des Fabriklehrlings und des erwerbstätigen Jugendlichen geschieden werden.

„Als Fabriklehrling im eigentlichen Sinne ist derjenige anzusehen, der in mehrjähriger Lehrzeit nacheinander in allen in seinem Berufe vorkommenden Arbeiten zum Zwecke der Ausbildung unterwiesen und beschäftigt wird, im Gegensatz zu dem Jugendlichen, der nur auf bestimmte Teilverrichtungen und auf die Bedienung bestimmter Maschinen eingedrillt wird“[1].

Die praktische Ausbildung des Fabriklehrlings kann auf zwei Wegen vor sich gehen: entweder werden die Lehrlinge des ganzen Betriebes in sog. Lehrwerkstätten ausgebildet, welche vom Betrieb räumlich und produktionstechnisch abgesondert sind, oder der Ausbildungsgang geht innerhalb der Betriebswerkstatt vor sich. Das Hauptcharakteristikum der von dem Betrieb abgesonderten Lehrwerkstätten besteht „in der möglichsten Loslösung des Ausbildungsverlaufes von den jeweiligen Produktionserfordernissen des Betriebes und dem damit erleichterten Aufbau

[1] G. Tollkühn: Die planmäßige Ausbildung des gewerbl. Fabriklehrlings, S. 19.

einer besonderen Systematik“[1]. Die Lehrgänge sind hier methodisch angeordnet: „Auf den einfachsten Handgriffen bauen sich die schwierigsten Verrichtungen auf. Erst nach rein handwerksmäßiger Unterweisung erfolgt die Beschäftigung an Maschinen. Die Arbeitsstücke werden in erster Linie nach Erziehungsgesichtspunkten gewählt. Der Lehrling bekommt deshalb hier viel verschiedenartigere Fabrikationsartikel in die Hände als in der Betriebswerkstatt. Ist dort die laufende Fabrikation Zweck, so ist sie hier vorwiegend Mittel. Auf bloße Uebungsstücke beschränkt man sich zweckmäßig deshalb nicht, weil der Lehrling an später verwendbaren Gegenständen größeres Interesse hat und auch wirtschaftlich arbeiten soll“[2].

Aus diesen kurzen Andeutungen ist schon zu entnehmen, daß der Ausbildungsgang in den Lehrwerkstätten

1. rein schulmäßig,
2. produktiv

ausgestaltet ist. Diese Art der Ausbildung setzt aber der Verwirklichung einer längeren Ferienerteilung die allergrößten Schwierigkeiten entgegen.

Bei der rein schulmäßigen Gestaltung des Ausbildungsganges, die, genau so wie in der Schule, innerhalb einer gewissen Zeit ein bestimmtes „Pensum“ erledigt[3], ist eine längere Beurlaubung der Lehrlinge nach dem Schema der Einzelurlaubsverteilung über das ganze Jahr hin ausgeschlossen, wenn man den ganzen Lehrplan nicht auseinanderreißen und so den Ausbildungsgang der Lehrlinge schwer schädigen will. Ein Vergleich der Ausbildung des Lehrlings in der Lehrwerkstätte mit der des Schülers in der Schule ist durchaus gerechtfertigt. Würde man die Schüler zu verschiedenen Zeiten in die Ferien schicken, so würde diese Ferienerteilung zu untragbaren Zuständen in der gleichmäßig fortlaufenden Ausbildung der Schüler führen. Dieselbe Hemmung wird sich aber auch in der Ausbildung des Facharbeiternachwuchses, soweit diese in der Lehrwerkstätte vor sich geht, bemerkbar machen.

Um eine Störung des Ausbildungsganges zu vermeiden, bliebe also nur die Möglichkeit einer geschlossenen Ferienerteilung aller Lehrlinge einer Lehrwerkstätte zu gleicher Zeit. Hier zeigt sich aber die produktive Einordnung des Lehrganges als Hinderungsgrund. Der Ausfall des Anteiles der Lehrlinge an der Gesamtproduktion eines Betriebes würde sich bei einer zwei- bis dreiwöchigen Ferienerteilung fühlbar machen. Die Bestreitung der Unkosten, die die Inbetriebsetzung und das Inganghalten einer Lehrwerkstätte durch Anschaffung von Maschinen oder durch

---

[1] Schriften der Zentralstelle für Volkswohlfahrt, Heft 7: Das Lehrlingswesen und die Berufserziehung des gewerblichen Nachwuchses, S. 242.

[2] Tollkühn: a. a. O., S. 85/86.

[3] Vgl. Arnhold: a. a. O., S. 10.

Ersatz von Verschleiß und Bruch mit sich bringt, wird größtenteils durch den Verkauf der Produkte, die eine Lehrwerkstatt hervorbringt, gedeckt. Arnhold sagte: „In den Lehrwerkstätten wird stets darauf hingewiesen, daß derjenige, der sich nicht selbst erhält, keine Lebensberechtigung hat. Leider sind viele Lehrwerkstätten infolge der traurigen Zeit abgebaut worden. Aber diese Lehrwerkstätte, von der ich spreche, ist nicht abgebaut, und zwar aus dem einfachen Grunde, weil sie sich selbst erhält“[1]. Diese Selbsterhaltung wird aber außerordentlich erschwert, wenn nicht überhaupt in Frage gestellt, wenn die Produkte einer zwei- bis dreiwöchigen Produktionsperiode ausfallen würden.

Die Ausbildung des Lehrlings in der Einzellehre innerhalb des Betriebes ist eine ganz andere wie in der Lehrwerkstatt. Der Lehrling wird einem als tüchtig befundenen Arbeiter, Vorarbeiter oder Werkmeister zugewiesen, der neben seiner Arbeitstätigkeit die Sorge für die Ausbildung des Lehrlings übernehmen soll. „Der Arbeiter eines modernen Fabrikbetriebes aber ist in gewissem Sinne ein willenloses Glied innerhalb des Produktionsprozesses, er ist nicht Herr über seine Zeit, Kraft und Fähigkeiten, wie der freischaffende Handwerksmeister und -lehrer des Mittelalters es gewesen, sondern dem Zwange des wirtschaftlichen Prinzipes unterworfen, das in rationeller und planmäßiger Organisation des modernen Betriebes die seither stärkste Realisierung gefunden hat. Die Arbeitszerlegung ist eines seiner wichtigsten Hilfsmittel. In Teilwerkstätten (wie z. B. mechanische Werkstätte, Formerei, Gießerei), die ohne Verbindung miteinander sind, ist der Arbeiter mit Spezialverrichtungen beschäftigt, vom sinnvollen Ganzen losgerissen, und kann deshalb, selbst wenn er über das nötig Maß der Lehrbefähigung verfügt, dem Lehrling nur eine ganz spezialisierte, einseitige Ausbildung geben, ihn nur zu einem „Teilarbeiter“ erziehen“[2]. Was der Einzellehre innerhalb der Betriebswerkstatt fehlt, ist die Planmäßigkeit der Ausbildung und das systematische Vorwärtsschreiten von einfachen zu schwierigen Aufgaben. Der Lehrling in der Einzellehre muß mitschaffen und ist an die gerade vorliegenden und laufenden Arbeiten der Produktion gebunden.

Durch eine längere Feriengewährung würde hier nicht so sehr der Ausbildungsgang als gerade der Produktionsgang — besonders auch durch die Ferien der ungelernten jugendlichen Arbeiter — erheblich gestört werden. In einem Arbeitgeberverband wurde durch eine Umfrage bei den zugehörigen Werken festgestellt, daß in gewissen Gießereibetrieben, wo der Anteil der jugendlichen Arbeiter von 14—18 Jahren ein verhältnismäßig hoher ist, und wo eine unmittelbare Anteilnahme an den Produktionsarbeiten sich dadurch besonders stark auswirkt, sich bereits der derzeitig tariflich festgelegte Urlaub von 3 Tagen störend

[1] Arnhold: a. a. O., S. 11.
[2] Tollkühn: a. a. O., S. 83.

bemerkbar mache. Die gleiche Erfahrung wurde besonders in den Holzwoll- und Strohseilspinnereien von Gießereibetrieben gemacht, da hier der Anteil der Arbeiterinnen von 14—18 Jahren etwa 40 Proz. der Gesamtbelegschaft dieser Betriebsabteilung ausmacht. Produktionstechnische Nachteile haben sich besonders auch in den Eisenbauwerkstätten, dem Hoch- und Brückenbau, dem Schiffsbau usf. mit ihren vielen kleinen Nietkolonnen für die Nietenkocher bemerkbar gemacht. Diese Kolonnen werden durch die Beurlaubung auseinandergerissen, der Arbeitsgang wird unterbrochen und zum Teil ganz lahmgelegt. Infolge der dauernden Umstellung der Arbeitskolonnen und des Ausfüllens der Lücken bei Abwesenheit der jugendlichen Arbeiter tritt eine gewisse Unruhe in den Betrieben ein, wodurch die Leistung der Arbeiterkolonnen sehr zurückgesetzt wird. Auch bei den Hammerführern und Kranführern in den Hammerschmieden, sowie in den Holzbearbeitungswerkstätten, wo jugendliche Arbeiter als Hilfe bei den Maschinen, z. B. der Abnahme der die Maschine verlassenden Hölzer beschäftigt werden, wirkt die Abwesenheit der Jugendlichen sehr störend. Das gleiche gilt für die jugendlichen Arbeiter, bei denen der Gang der Ausbildung die Zusammenarbeit mit den Vollarbeitern unerläßlich notwendig macht. Hier bedeutet eine Steigerung des Urlaubs zugleich auch eine Schädigung der Ausbildung der Jugendlichen selbst.

Zudem wird, wie bei der Feriengewährung an den erwachsenen industriellen Lohnarbeiter auch überall da, wo die Jugendlichen in Produktionsbetriebe eingereiht sind, ein Ersatz derselben durch andere Arbeiter nötig sein, sodaß je nach der Art des Betriebes eine ständige oder mindestens eine zeitweilige Erhöhung des Personalbestandes unvermeidlich ist. Wie wir bei der Betrachtung der wirtschaftlichen Bedeutung der Ferien des erwachsenen Arbeiters gesehen haben, ist die zeitweilige Erhöhung des Personalbestandes zum Teil sehr schwierig, da die Ersatzleute schon vorher angelernt sein müssen, wenn nicht durch ihre Verwendung in den Produktionsbetrieben eine ausgesprochene Störung, damit eine Verminderung der Leistung und infolgedessen eine Erhöhung der Kosten entstehen soll. Für die praktische Durchführung der Jugendlichenferien kommt als erschwerendes Moment hinzu, daß je nach den vorhandenen Arbeitskräften der Ersatz des Jugendlichen auch durch einen volljährigen Arbeiter erfolgen wird, was sich wiederum produktionsverteuernd auswirken muß. Von einzelnen Werken der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie wird die erforderliche Mehreinstellung von Arbeitskräften mit 3 Proz., von anderen mit 5 Proz. angegeben[1]. Ferner wird durch die Einstellung von Jugendlichen als Ersatzleute die Unfallgefahr verstärkt, sodaß

[1] Nach Aktenmaterial des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der nordwestl. Gruppe.

Jugendliche als Ersatz nur mit großer Vorsicht verwendet werden können.

Eine weitere Schwierigkeit der Verwirklichung einer längeren Ferienerteilung ist die Unvereinbarkeit der Jugendlichenferien mit der Berufsschulpflicht der jungen Arbeiter. Ein zwei- bis dreiwöchiger Ferienurlaub müßte, wenn er die physisch und psychisch erwünschten Wirkungen haben soll, zugleich von einer Befreiung des Jugendlichen von der Berufsschulpflicht in dieser Zeit begleitet sein. Der Minister für Handel und Gewerbe hat aber im Erlaß vom 12. August 1925, Nr. IV 12048, den Antrag der deutschen Jugendverbände, die Jugendlichen während ihres Geschäftsurlaubes vom Besuch der Berufsschulen zu befreien, mit der Begründung abgelehnt, daß durch eine solche Beurlaubung der Berufsschüler für den Schulbetrieb erhebliche Störungen entstehen würden[1]. Eine gleichzeitige Beurlaubung aller jugendlichen Arbeiter während der Berufsschulferien ist jedoch betriebstechnisch unmöglich, da der Wirtschaft in diesem Falle für zwei oder drei Wochen ca. 3 Mill. jugendliche Arbeitskräfte entzogen würden.

§ 17: Die finanzielle Belastung.

Aus der tarifvertraglichen Bestimmung „der Urlaub wird unter Fortzahlung des Lohnes erteilt" würden dem Unternehmer keine besonderen Schwierigkeiten erwachsen, wenn die Bestimmung „jeder Arbeitergruppe wird zur Pflicht gemacht, die beurlaubten Arbeiter zu vertreten" wirkungsvoll durchgeführt werden könnte. In den meisten Fällen ist aber, wie oben gezeigt, für die beurlaubten Arbeiter das Einstellen neuer Arbeitskräfte notwendig, für die auch die Löhne aufgebracht werden müssen. Diese doppelte Lohnzahlung ist — im privatwirtschaftlichen Sinne — nichts anderes als eine Erhöhung der unproduktiven Löhne, durch welche die Produkte in größerem Maße als sonst verteuert werden.

In der deutschen Arbeitgeberzeitung vom 7. September 1924 wird versucht, diese finanzielle Belastung, die durch die Urlaubskosten hervorgerufen wird, zu berechnen. Der Verfasser des Artikels, in dem die Berechnung aufgestellt wird, kommt zu dem Resultat, daß in Deutschland ein jährlicher Aufwand von 300 Mill. Goldmark für die Arbeiterferien ohne Berücksichtigung des tatsächlichen Produktionsausfalles nicht zu hoch gegriffen sei. Die Berechnung setzt sich wie folgt zusammen: „Auf 10 Mill. Arbeiter kommen in 300 jährlichen Arbeitstagen insgesamt 3 Milliarden Arbeitstage, auf die danach, bei einem Durchschnittsurlaub von 7 Tagen, 70 Mill. Urlaubsschichten entfallen. Das bedeutet praktisch, daß auf jeden 43. Arbeitstag ein Urlaubstag kommt. 70 Mill. Urlaubstage auf die jährlichen 300 Arbeitstage

[1] Klein: Die Sozialpolitik der Jugendverbände, Der Arbeitgeber, 16. Jahrg., Nr. 9, S. 188.

umgelegt, bedeuten, daß 233 333 Mann das ganze Jahr hindurch beurlaubt sind und somit für die Produktion ausfallen und gelöhnt werden müssen. Das entspricht 23 dauernden Nichtarbeitern auf je 1000 Mann oder 2,3 Proz. für jeden Betrieb auf die 100. Setzt man einen Tagesverdienst von 4,30 RM. ein, so ergibt sich für die Urlauber ein täglicher Aufwand der deutschen Arbeitgeber von rund 1 000 000 Goldmark bei 300 Arbeitstagen, also einen jährlichen Aufwand von 300 000 000 Goldmark"[1].

Die Gewerkschaften kritisieren[2] mit Recht die der Berechnung zugrundegelegte Zahl der Arbeiter in Höhe von 10 000 000. Nach einer in der Reichsarbeitsverwaltung bearbeiteten Statistik war von den am 1. Januar 1925 in Kraft stehenden Tarifverträgen in 6151 für 717 935 Betriebe mit 11 125 069 beschäftigten Personen der Urlaub tarifvertraglich geregelt (die Zahlen Ende 1922 betrugen: 8620 Tarifverträge, 804 541 Betriebe und 13 224 647 Personen)[3]. Von den 11 125 069 diesen Tarifen am 1. Januar 1925 unterstehenden Beschäftigten waren:

Angestellte	1 775 957
Eisenbahnarbeiter	432 611
Arbeiter der Reichspost	55 651
Reichs-, Staats- u. Gemeindearbeiter (außer Eisenbahn u. Post)	330 180
Summa	2 594 399

Um festzustellen, wieviel Lohnarbeiter in Privatbetrieben für die Urlaubsberechtigung in Frage kommen, müssen wir diese Zahl von 11 125 069 subtrahieren. Dann bleiben noch 8 530 670 Arbeiter übrig. Scheiden wir ferner die für unsere Berechnung nicht in Betracht kommende Zahl der landwirtschaftlichen Arbeiter (1 226 209), der Arbeiter in künstlerischen Gewerben (3609), in Handelsgewerben (560 224), in Versicherungsgewerben (65 343), in Gast- und Schankwirtschaften (98 975), in Musik-, Theater- und Schaustellungsgewerben (11 726) aus, dann ergibt sich eine Zahl von 6 564 584 Lohnarbeitern in der Privatindustrie, für die eine Urlaubsregelung in Tarifverträgen vorgesehen ist.

Damit ist aber noch nicht gesagt, daß 6 564 584 Lohnarbeiter der Privatindustrie tatsächlich Ferienurlaub erhalten, denn in den Tarifverträgen ist festgelegt, daß nur diejenigen Arbeiter Ferien beanspruchen können, die 1 Jahr bei derselben Firma gearbeitet haben. Für die Feststellung der Zahl derjenigen Arbeiter, die im Genusse eines Urlaubs stehen, spielt demnach die Frage nach der Zahl der die Arbeitsstelle wechselnden Arbeiter eine große Rolle. Bekanntermaßen ist die Fluktuation in der Arbeiterschaft außerordentlich stark. Genau ziffernmäßig den

---

[1] Urlaub und Urlaubskosten, Die Deutsche Arbeitgeberzeitung, XXIII. Jahrg., Nr. 36.

[2] Urlaub und Urlaubskosten, Gewerkschaftszeitung, 34. Jahrg., Nr. 38.

[3] 35. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, S. 15.

Umfang des Stellenwechsels festzustellen, ist unmöglich. Einigen Anhalt gibt jedoch die Statistik über die Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit der nicht gewerbsmäßig betriebenen öffentlichen und nichtöffentlichen Arbeitsnachweise. Nach Ausscheidung der Berufsgruppen, die wir auch oben für unsere Berechnung nicht berücksichtigt haben, stellt sich die Zahl der bei den öffentlichen und nichtöffentlichen Arbeitsnachweisen getätigten Vermittlungen (männlich und weiblich)[1] im Jahre 1925 auf 2 760 222. In dieser Ziffer ist der nichtamtlich registrierte Stellenwechsel nicht berücksichtigt. Die große Zahl der die Arbeitsstellen wechselnden Arbeitnehmer haben natürlich in dem Jahr ihres Stellungswechsels keine Urlaubsberechtigung, da sie die Voraussetzung des Ferienanspruches noch nicht erfüllt haben. In der Privatindustrie wären demnach nur wirklich urlaubsberechtigt ca. 3 800 000 männliche und weibliche Lohnarbeiter.

Durchschnittlich die Dauer der Ferien zu berechnen, ist wiederum sehr schwierig. Die Tarifstatistik zählt nur die tariflich festgesetzte Mindest- und Höchstdauer des Urlaubs. Die Höchstdauer betrug nach dieser statistischen Ermittlung[2] für 26,4 Proz. der in den Betrieben beschäftigten Personen, für die der Urlaub tarifvertraglich geregelt war, bis 6 Arbeitstage, für 48,9 Proz. über 6—12 Arbeitstage, für 17,7 Proz. über 12—18 Arbeitstage, für 7,0 Proz. über 18 Arbeitstage. Der Schwerpunkt liegt also bei der Höchstdauer des Urlaubs über 6—12 Arbeitstage. Die Mindestdauer betrug: für 56,2 Proz. bis 3 Arbeitstage, für 40,2 Proz. über 3—6 Arbeitstage, für 3,6 Proz. über 6 Arbeitstage. Danach war meistens eine Mindestdauer des Urlaubs bis 3 Arbeitstage vereinbart. Die Durchschnittsurlaubsdauer dürfte ungefähr bei 5 Arbeitstagen liegen[3].

Der in dem fraglichen Artikel der deutschen Arbeitgeberzeitung der Berechnung zugrunde gelegte Durchschnittslohnsatz ist ebenfalls viel zu hoch gegriffen. Die Lohnklassenverteilung der Invalidenversicherung aus dem Jahre 1924[4] ermöglicht eine annähernd richtige Schätzung eines Durchschnittslohnsatzes. Danach fielen 28,5 Proz. aller von den invalidenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern geleisteten Wochenbeiträge in die Lohnklasse 1 (bis 10 RM. wöchentlicher Arbeitsverdienst),

18,9% i.d.Lohnkl. II (mehr als 10 bis zu 15 RM.wöchentl.Arbeitsv.)
14,1% „ „ „ III „ „ 15 „ „ 20 „ „ „
11,2% „ „ „ IV „ „ 20 „ „ 25 „ „ „
27,3% „ „ „ V „ „ 25 RM. „ „

Die Verteilung des wöchentlichen Arbeitsverdienstes in die einzelnen Lohnklassen zeigt das Ueberwiegen der ungelernten

[1] Statistisches Jahrbuch, 1926, S. 295.
[2] 35. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, S. 14 u. 15.
[3] Vgl. die Feststellungen W. Bolz für 1922, zitiert auf S. 101.
[4] Statistisches Jahrbuch 1926, S. 382.

und angelernten Arbeiter. Es wäre also durchaus falsch, den Durchschnittslohnsatz aller Arbeiter mit 25,80 RM. wöchentlich anzugeben. Nach dieser Statistik bezieht weit mehr als die Hälfte aller versicherungspflichtigen Arbeitnehmer einen Wochenlohn bis zu 20 RM., wobei aber der Schwerpunkt in der Lohnklasse I liegt. Die Annahme eines wöchentlichen Durchschnittslohnsatzes von 18 RM. würde demnach gerechtfertigt sein. Auf den Tageslohn umgerechnet ergibt das einen Durchschnittslohnsatz von 3 RM.

Nach Berechnung bzw. Schätzung der einzelnen Faktoren kommen wir zu folgendem Ergebnis: Nicht 70 Mill. Urlaubsschichten entfallen auf die insgesamt 3 Milliarden Arbeitstage, sondern ca. 19 Millionen. Die Zahl der wirklich im Feriengenuß stehenden Lohnarbeiter in der Privatindustrie beträgt ungefähr 3 800 000. Der durchschnittliche Tagesverdienst ist auf ca. 3 RM. einzusetzen. Multipliziert man die Zahl der Urlaubsberechtigten mit der Zahl der Durchschnittsurlaubsdauer, dann erhält man die Zahl der Gesamturlaubsschichten pro Jahr. Diese multipliziert mit der Zahl des durchschnittlichen Tagesverdienstes ergibt 57 Mill. RM. Diese Summe ist die Mehrausgabe, die dem deutschen Arbeitgeber in der Privatindustrie durch die Ferienerteilung erwächst.

Freilich würde eine Untersuchung über die finanzielle Belastung durch die Ferienerteilung in den einzelnen Industriezweigen zu einem Ergebnis führen, das eine starke Differenzierung in der Verteilung der Belastungen zeigt. Das ist zurückzuführen nicht etwa auf die mehr oder weniger für die Arbeiter günstigen Urlaubsbestimmungen, sondern im wesentlichen auf die mehr oder weniger große Zahl der seßhaften Arbeiter in den einzelnen Industriezweigen.

Während z. B. die Statistik über die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise im Jahre 1925 für den Bergbau ca. 63 000 Vermittlungen angibt, wird die Zahl der Vermittlungen in demselben Jahr für die Metallindustrie mit ca. 490 000 angegeben[1]. Mit diesem geringen Stellenwechsel im Bergbau würde die vom Zechenverband berechnete Zahl der Durchschnittsurlaubsschichten (7) in Einklang zu bringen sein. Andererseits liegen ebenfalls große Unterschiede in der Urlaubsbelastung bei den einzelnen Werken vor. Nach einer Feststellung des Zechenverbandes ist z. B. die Urlaubsbelastung für die Gutehoffnungshütte und Krupp höher als für Werke im Bergbau, deren Belegschaftsziffer mit der jener verglichen werden könnte. Der Zechenverband führt diese Erscheinung auch auf die größere Zahl der seßhaften Arbeiter bei den genannten Werken zurück[2]. Wie mir der Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller mitteilte, betrug im

[1] Statistisches Jahrbuch 1926, S. 295.
[2] Nach Aktenmaterial des Zechenverbandes in Essen.

Kalenderjahre 1925 die finanzielle Belastung der Werke durch den Urlaub 2 Proz. der Lohnsumme. Die Gesamtlohnsumme wurde auf 465 Mill. RM. berechnet. Die Urlaubsbelastung also würde in der rheinisch-westfälischen Eisen- und Stahlindustrie 9 300 000 RM. im Jahre 1925 betragen haben.

Die von den Vereinigten Jugendverbänden aufgestellte Forderung einer zwei- bis dreiwöchigen Feriengewährung an die jugendlichen Arbeiter würde nicht nur eine große Störung des Ausbildungs- und Produktionsganges bedeuten, sondern zugleich auch erhebliche finanzielle Schwierigkeiten zeitigen. Die Zahl der für den Urlaub in Frage kommenden werktätigen Jugendlichen wird von Arbeitgebern auf rund 3 Millionen berechnet[1]. In Anbetracht dessen, daß die Lehrlingsbezahlung im ersten Jahr pro Stunde 7 Pfennige beträgt, die männlichen Jugendlichen im Alter von 18 Jahren mit einem Stundenlohn von 33 Pfennigen entlohnt werden[2], scheint ein Durchschnittslohnsatz pro Stunde von 20 Pfennigen nicht zu hoch gegriffen zu sein. Das würde bei 8stündiger Arbeitszeit einen Durchschnittstagelohn von 1,60 RM. ergeben. Legt man durchschnittlich für jeden jugendlichen Arbeiter einen 14tägigen Urlaub im Jahr der Berechnung zugrunde, dann würde der oben errechneten Summe von 57 Mill. RM., die als Urlaubskosten des volljährigen Lohnarbeiters die Wirtschaft belasten, eine weitere Summe von 67 200 000 RM. hinzukommen, welche die Kosten eines 14tägigen Urlaubs für die jugendlichen Arbeiter darstellen. Die als Urlaubskosten errechneten Summen können angesichts der Verschiedenheit der bei der Berechnung zu berücksichtigenden Faktoren und der Tatsache, daß diese einer genauen Erfassung schwer zugänglich sind, Anspruch auf ein exaktes Ergebnis nicht erheben. In diesem Paragraphen sollte nur im großen und ganzen dargestellt werden, wie hoch ungefähr die Summe der Urlaubskosten anzusetzen ist.

§ 18: Das Problem der Erhöhung der Arbeitsleistung.

Die Störung des Produktionsganges und die finanzielle Belastung durch die Ferien würden keine Gründe für die ablehnende Haltung der Arbeitgeberschaft sein, die Ferien zu verwirklichen und auszugestalten, wenn eine bejahende Antwort auf die Frage erteilt werden könnte: Kann durch die Ferien die Leistung, also sowohl die Leistungsfähigkeit als die Leistungswilligkeit der Arbeiterschaft derart gesteigert werden, daß durch gesteigerte Ausnutzung der Maschinen und Rohstoffe und die dadurch bewirkte Herabsetzung der Lohnkosten eine Preisbemessung der Produkte ermöglicht wird, welche einen gewinnbringenden Absatz gestattet?

Die Frage nach der Erhöhung der Arbeitsleistung durch Gewährung längerer Freizeit ist anläßlich der Erörterung des

---

[1] Der Arbeitgeber, 1926, Nr. 9, S. 188.
[2] Ebenda.

8 Stundentag-Problems oft genug angeschnitten worden[1]. Es sind Stimmen in der Privatwirtschaft laut geworden, die eine Erhöhung der Arbeitsleistung behaupten wie auch verneinen. Ebensolche Urteile könnte man aufführen, die bei der Erörterung der Frage, wie die Ferien auf die Erhöhung der Arbeitsleistung gewirkt haben, gefällt wurden. Es besteht kein Zweifel, daß eine Erholungszeit die Frische und Spannkraft des Arbeiters wieder herstellt. Vielfach ist aber die Auswirkung dieser wiederherstellenden Funktion der Ferien auf die Arbeitsleistung unmöglich oder doch wenig wahrnehmbar, weil die Arbeitsleistung des Arbeiters an den Gang der Maschine gebunden ist. Die württembergische Gewerbeaufsicht faßt ihre Erfahrungen auf dem Gebiete der Ferienerteilung wie folgt zusammen: „Wo Urlaub eingeführt ist, hat er nur gute Erfolge gehabt: gesundheitliche Stärkung, zugleich geistige Auffrischung, Erhöhung der Spannkraft und der Arbeitsfreudigkeit. Nach den mehrfach gepflogenen Besprechungen über diesen Gegenstand werden diese Vorteile von den Betriebsinhabern zwar nicht verkannt, die Durchführung des Urlaubs scheitert aber meist am Kostenpunkt"[2]. Diese Aeußerung wurde im Jahre 1909 getan. Dieselbe Antwort ist mir von Arbeitgebern oder Arbeitgebervertretern auf die Frage, wie sich die Ferien im Betrieb auswirken, erteilt worden.

Daraus ist zu ersehen, daß die Wirkungen der Ferien für den Betrieb die Kosten der Ferien nicht decken, geschweige denn gewinnbringend sind. Fr. Wunderlich sagt ganz richtig: „Das ist ja der schwere Nachteil der Rentabilitätseinstellung unserer ganzen Wirtschaft, daß sie bei Maschinen und Pferden, die sie verwendet, die Amortisationsdauer berechnen muß, beim Menschen jedoch nicht, weil sie die Kosten nicht trägt. Untersuchungen, die man über das Lebensalter der Fabrikarbeiter schon vor dem Kriege angestellt hat, ergaben, daß die Leistungsfähigkeit der gelernten Arbeiter schon mit dem 40. Lebensjahr, bei feinen Arbeiten noch früher zurückgeht. Dieses Schicksal ist durch das Taylorsystem verschärft — der amerikanische Stahltrust nimmt nur Arbeiter unter 35 Jahren auf — und greift über auf Angestelltenschichten, bei denen man heute schon ganz das gleiche Berufsschicksal beobachten kann"[3]. Durig stellt fest, daß in den Riesenunternehmen von Ford infolge der aufs äußerste getriebenen Arbeitsintensität rund 60 Proz. der Arbeiter, nach anderen Angaben sogar bis zu 120 Proz. jährlich abgestoßen werden. „Zum Teil ist daran sicher die Freizügigkeit der ungelernten Arbeiter schuld, zum Teil handelt es sich aber doch sicher um Uebermüdete und Abgebrauchte, die dem Arbeitstempo durch 8 Stunden nicht mehr zu folgen vermögen"[4].

---

[1] Vgl. Liepmann: Das Arbeitszeitproblem.
[2] Soz. Praxis, XXI, Nr. 41, Sp. 1282.
[3] Fr. Wunderlich: a. a. O., S. 3.
[4] E. Atzler: a. a. O., 541/42.

Müßte die Privatwirtschaft auch bei der menschlichen Arbeitskraft eine Amortisationsdauer berechnen, dann würde sie wahrscheinlich einer Ferienerteilung zugänglicher sein, denn die individuellen und sozialen Wirkungen der Ferien, die unbestreitbar vorhanden sind, müssen sich, wenn nicht so sehr in einer Erhöhung der täglichen Arbeitsleistung, so doch in einer Erhöhung der Lebensarbeitsleistung auswirken. Je höher aber die Lebensarbeitsleistung ist, desto länger würde nach vollständiger Tilgung der Amortisationsquote eine rentable Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft möglich sein.

Aus dem eben Gesagten erhellt, daß die Wirkung der Ferien mehr von volkswirtschaftlichem als von privatwirtschaftlichem Wert ist. Man kann der Meinung eine Berechtigung nicht absprechen, daß diese weitschauendere volkswirtschaftliche Betrachtung auch dann erst privatwirtschaftlich wichtig wird, wenn in einem bestimmten Wirtschaftszweig die Arbeitskräfte zu fehlen beginnen und solche auch nicht mit geringen Kosten oder auch kostenlos von anderen Orten zu beschaffen sind[1].

XII. Kapitel: Die Bedeutung der Ferien im Saisongewerbe (Baugewerbe).

§ 19: Die Frage der individuellen und sozialen Berechtigung.

Die Feriengewährung im Saisongewerbe bedarf einer gesonderten Würdigung. Die grundsätzliche Stellungnahme zu einer Feriengewährung im Saisongewerbe, als dessen typischen Vertreter im rheinisch-westfälischen Industriegebiet wir hier das Baugewerbe betrachten, wird von der Frage ausgehen müssen, ob eine Feriengewährung im Baugewerbe individuell und sozial überhaupt gerechtfertigt ist.

Die besondere Eigenart des Baugewerbes liegt darin, daß es nur während eines beschränkten Zeitabschnittes des Jahres betrieben werden kann, da objektive Faktoren, vor allen Dingen Witterungseinflüsse, die Bautätigkeit unmöglich machen. „Tritt Frost ein, so muß die Bauarbeit ruhen, weil die Bauten nicht austrocknen und der Mörtel nicht abbindet. Außerdem unterbrechen die häufigen Niederschläge zu oft die Arbeit, sodaß deren Fortsetzung schon dadurch unmöglich wird. Deshalb herrscht auf dem platten Lande die alte Gewohnheit, bei beginnendem Spätherbst die Bauarbeit völlig einzustellen, ganz gleich, ob das Wetter ihre Fortführung gestattet oder nicht. Man richtet sich dafür bei Beginn der Bauperiode so ein, daß der Bau im Herbst vollendet ist. In den Groß- und Mittelstädten dagegen dehnt sich die Bauzeit immer mehr aus, zumal sich in ihnen Frostwetter

---

[1] Kranold: a. . O., S. 102.

nicht so fühlbar macht als auf dem Lande"[1]. Liebich schätzt die jährliche Betriebsdauer auf 220—250 Tage[1]. Die Verteilung der Bautätigkeit auf die einzelnen Monate ist im allgemeinen folgende: In den Monaten April bis einschließlich Oktober liegt die sogenannte „Bauzeit", November und Dezember bilden den Uebergang von der Bauzeit zur „stillen" Zeit, Januar und Februar zeichnen sich durch eine außerordentliche Betriebsstille aus, während im März sich die Bautätigkeit wieder steigert. Nach Feststellungen der Fachverbände für das Jahr 1926 waren arbeitslos von 100 der Verbandsmitglieder[2]:

Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni
Verband: Deutscher Baugewerksbund					
52,06	39,14	33,9	26,73	22,96	21,04
Zentralverband der Zimmerer					
48,64	45,74	39,79	30,41	24,41	21,88

Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Verband: Deutscher Baugewerksbund					
19,68	17,80	16,04	16,05	21,04	41,05
Zentralverband der Zimmerer					
20,29	18,41	17,94	19,41	21,40	28,85

Für das Jahr 1925 waren die Ziffern noch wesentlich ungünstiger. Durchschnittlich hat also das Gros der Bauarbeiter einigen Wochen im Jahr, in denen es von seiner hauptberuflichen Tätigkeit entbunden ist. Wenn auch bekanntermaßen von den Bauarbeitern der im Bergbau und in den Zuckerfabriken im Winter bestehenden großen Nachfrage das notwendige Angebot gestellt wird, so ist doch dabei zu berücksichtigen, daß der Bauarbeiter je nach der örtlichen Marktlage erst wieder Beschäftigung in den kontinuierlichen Betrieben finden kann, also immerhin einige Wochen im Jahr, in denen es von seiner hauptberuflichen nehmen kann. Das in dieser Zeit mögliche Ausruhen der Arbeitskräfte läßt eine Feriengewährung im Baugewerbe nicht rechtfertigen.

Der Allgemeine Luxemburger Christliche Arbeiterbund beantwortet die Frage: Weshalb sind wir dafür, daß das Gesetz betreffs den bezahlten Arbeiterurlaub auf Saisonarbeiter keine Anwendung finden soll? mit folgenden Worten: „Für Saisonarbeiter ist die Sache ohne weiteres klar. Denn die Saisonarbeiter sind eben Arbeiter, die gern das ganze Jahr hindurch arbeiten möchten, wenn sie bloß Beschäftigung fänden. Ein Dachdecker, ein Maurer würde auch bei schlechtem Wetter recht gern etwas verdienen, wenn nicht das schlechte Wetter ihnen das Arbeiten unmöglich machte... Für Saisonarbeiter stellt die Frage sich

---

[1] O. Liebich: Organisations- und Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe, S. 71.

[2] Das Baugewerbe vom 3. Februar 1927, Nr. 5, S. 48.

nicht, wie durch Ferien in den einförmigen Gang des Arbeitsjahres eine Pause, eine Abwechslung hineingebracht werden kann, sondern wie die unfreiwilligen, langen Pausen sich verkürzen oder vermeiden lassen und wie sein Lohn auf eine solche Höhe zu bringen ist, daß er auch für die Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit ausreicht. Sobald der Saisonarbeiter Beschäftigung hat, ist er froh und denkt nicht ans Feiern. Wenn die Saison da ist, muß sie eben ausgenutzt werden. Das versteht der Arbeitnehmer ebensowohl wie der Arbeitgeber. Und wenn die Saison vorüber ist, kommt das Feiern von selber"[1].

Wie überflüssig eine Feriengewährung im Baugewerbe ist, läßt sich aus einer Bemerkung Brauers ersehen, die er in seinem Buch „Produktionsfaktor Arbeit" über die saisongebundene Arbeit macht. Brauer schreibt, daß z. B. Hessen-Nassau und das Eichsfeld für manche industriellen Gegenden im Westen und im Norden fast die gesamte Bauarbeiterschaft liefere. Man könne infolgedessen unter anderem in den katholischen Gesellenhäusern zu Köln, Essen usw. ganze „Bauarbeiterdörfer" antreffen: Bauarbeiter aus jenen erwähnten Gegenden, die nur in der „Saison" hier anzutreffen, im Winter aber zu Hause in ihrer ländlichen Heimat seien, wo sie sich mit ganz anderer Tätigkeit beschäftigten[2].

Auch lassen sich vom sozial-hygienischen Standpunkt aus Bauarbeiterferien nicht begründen. Wir haben gesehen, daß in einigen Industriezweigen eine Feriengewährung wegen der gesundheitsschädlichen Wirkungen der Berufstätigkeit gerechtfertigt sind. Für das Baugewerbe ist aber diese Rechtfertigung nicht möglich, weil „die an frischer Luft ausgeübte Tätigkeit auf dem Bau- und dem Werkplatz naturgemäß viel gesunder ist, als die in geschlossenen Fabriken oder Werkstätten oder gar unter der Erde"[3].

Die im Verhältnis zu anderen Industrien außerordentlich hohen Löhne im Baugewerbe — ab April 1926 wurde z. B. ein Stundenlohn gezahlt (in Pfennigen):

in	Maurer	Bauhilfsarbeiter	Tiefbauarbeiter
Frankfurt a. M.	115	92	92
Stuttgart	115	92	85
München	113	92	92
Leipzig	116,7	97	89
Bielefeld	110	97	92 [4]

welche von einer bestimmten Höhe ab nur als ein Risikozuschlag für das Sonderrisiko der saisongebundenen Arbeiter erklärt werden können[5], ermöglichen ferner dem Bauarbeiter für die Zeit

---

[1] Soz. Fortschritt vom 6. März 1926, Nr. 10.
[2] Brauer: Produktionsfaktor Arbeit, S. 59.
[3] O. Liebich: a. a. O., S. 106.
[4] s. Lohntabelle im Vorstandsbericht des Beton- und Tiefbau-Arbeitgeberverb. f. Deutschland e. V. über das Verbandsjahr 1925.
[5] Vgl. Brauer: a. a. O., S. 60.

der Arbeitslosigkeit im Winter bis zum Uebergang in konstinuierliche Betriebe eine Erholung, die nicht durch Nöte materieller Art gestört wird.

§ 20: Die wirtschaftliche Durchführbarkeit.

Da die Notwendigkeit einer Ferienbewilligung im Baugewerbe nicht wie in anderen Industriezweigen begründet werden kann, erscheint sie wirtschaftlich mehr oder weniger als eine Lohnfrage. Abgesehen davon würden sich die Ferien weiter in einer Verkürzung der an und für sich schon kurzen Bautätigkeit auswirken, wenn sie, wie von den Bauarbeiterverbänden teilweise gefordert wird, in die Bausaison gelegt werden. Diese Produktionsverminderung wirkt umso stärker, als der Ersatz für die beurlaubten Arbeiten, insbesondere für die beurlaubten Facharbeiter, nicht leicht oder gar nicht heranzuziehen sein wird, denn gerade im Baugewerbe herrscht in den Baumonaten oft ein Mangel an Arbeitskräften, da sich auf diese Zeitspanne alle Bauten zusammendrängen. Hier zeigt sich am deutlichsten, daß zugleich mit einer Produktionsverteuerung durch die in den Ferien zu zahlenden Löhne eine Produktionsverminderung durch die in den Ferien ausfallende Arbeitskraft Hand in Hand geht.

Ferner würde gerade für den Bauarbeiter, welcher in der Bausaison kein Bedürfnis hat in die Ferien zu gehen, die Gefahr naheliegen, entgegen den tariflichen Bestimmungen während der Ferien berufliche Nebenarbeit zu leisten. „Wenn man vielleicht derartige Pfuscharbeit als ein Symptom steigender Arbeitslust ansehen kann ..., so bedeutet sie doch eine schwere Gefahr für das gesamte Gewerbe, also nicht nur für den Unternehmer, sondern auch für den Arbeiter selbst. Ganz abgesehen davon, daß dabei meist die baupolizeilichen und Unfallverhütungsvorschriften außer Acht gelassen werden, werden durch ihr immer weiteres Umsichgreifen die Klein- und Mittelbetriebe, die jetzt hauptsächlich auf solche Arbeiten angewiesen sind, in eine bedrängte Lage gebracht, da dadurch der ohnehin schon große Arbeitsmangel im Baugewerbe verstärkt wird“[1].

In der Darstellung der Entwicklung des Feriengedankens im Baugewerbe war gezeigt, daß, sobald man an die Verwirklichung der tarifvertraglichen Regelung des Ferienproblems herangehen wollte, sich große Hindernisse in der praktischen Durchführung der Ferien zeigten.

Das Problem, das zu lösen war, war das: den Weg zu finden, wie die baugewerblichen Unternehmer die finanzielle Belastung abwälzen können, die ihnen durch die in den Ferien zu zahlenden unproduktiven Löhne entsteht.

Brauer spricht von dem verhältnismäßig großen Ausmaß an Möglichkeiten, Lohnerhöhungen im Baugewerbe auf die Kon-

[1] O. Liebich: a. a. O., S. 107.

sumenten abzuwälzen: „Wer einen Bau in Auftrag gibt, weiß von vornherein, daß die Kostenvoranschläge meist weit von dem entfernt bleiben, was er in Wirklichkeit zu zahlen hat“[1]. Das mag für den Fall, daß während der Fertigstellung des Baues die Löhne steigen, seine Richtigkeit haben. Jedoch bei der Abwälzung der durch die Ferienbezahlung an ihre Arbeiter erwachsenen Kosten würden die Bauunternehmer auf große Schwierigkeiten stoßen.

Für den Unternehmer anderer Industriezweige ist die Abwälzung dieser Kosten relativ einfach. Da nämlich die verschiedenen Unternehmen eines Industriezweiges bei ein und derselben tarifvertraglichen Regelung des Ferienproblems Ferien von gleicher Dauer gewähren, sind die Lasten für die Lohnzahlung dieser Ferien im Verhältnis zu den von ihnen gezahlten Gesamtlohnsummen gleich groß. Weil die Unternehmen mit diesen verhältnismäßig gleich hohen Lasten rechnen, können sie diese Kosten, ohne daß ein durch Differenzierungen in ihrer relativen Höhe bedingtes Billigerarbeiten von Konkurrenzunternehmen zu befürchten ist, auf die Konsumenten abwälzen.

Infolge der durch den vielfachen Stellenwechsel der Bauarbeiter gekennzeichneten Eigenart des Baugewerbes ist aber für die Bauunternehmungen die Frage der Unkostenabwälzung nicht so reibungslos zu lösen. Bei diesen bestehen starke Differenzierungen in Bezug darauf, wie lange und in welchem Umfang bei bestimmter Dauer sie ihre Arbeiter beschäftigen. Die kleinen Baugeschäfte z. B. beschäftigen ihre Arbeiter, abgesehen von einigen Winterwochen, das ganze Jahr hindurch. Beschäftigt aber ein Baugeschäft eine größere Anzahl von Arbeitern, so wird das Gros der beschäftigten Arbeiter nur in den Baumonaten tätig sein, während in der „baustillen“ Zeit nur wenige Stammarbeiter oder vielleicht nicht einmal diese irgendwelche Arbeit in jenem Baugeschäft finden. Das hat zur Folge, daß die den verschiedenen Bauunternehmen erwachsenen Kosten für die unproduktive Lohnzahlung an ihre Arbeiter während der Ferien sehr verschieden groß sind.

Im Verfolg der Bemühungen der Arbeitnehmer, auch im Baugewerbe den Feriengedanken zu verwirklichen, hatten wir gesehen, daß die Arbeitgeber eine evtl. Feriengewährung von bestimmten Voraussetzungen in Bezug auf die Beschäftigungsdauer der Bauarbeiter in demselben Baugeschäft abhängig machen wollten, die Baugewerkschaften andererseits darauf drängten, für alle baugewerblichen Arbeiter unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer in demselben Unternehmen einen Anspruch auf Ferien im Tarifvertrag festzulegen. Im ersten Fall würden nun offenbar die kleineren Baugeschäfte stärker belastet werden als die großen Unternehmungen, während umgekehrt in der von den Arbeitnehmern gewünschten tarifvertraglichen Regelung der Ferien die größeren Unternehmen relativ stärker belastet werden.

[1] Brauer: a. a. O., S. 61.

Die Institution der Ferienausgleichskasse hätte allenfalls zu einer Vermeidung der eben dargelegten Schwierigkeiten geführt. Es hätte aber nicht verhindert werden können, daß diese umständliche Verwaltungsorganisation mit weiteren Kosten verbunden gewesen wäre, die auch wieder von den beteiligten Verbänden und schließlich von den Bauunternehmern hätten aufgebracht werden müssen. Die Verwirklichung der Ferien im Baugewerbe würde also eine doppelte finanzielle Belastung bedeuten; einmal Aufbringung der für die Lohnzahlung in den Ferien notwendigen Mittel, zum andern Aufbringung der Mittel für die Verwaltungskosten jener.

Nach Angaben Liebichs wird die gesamte finanzielle Belastung durch die Ferien im Baugewerbe für den einzelnen Arbeitgeber auf etwa 3,6 bis 7,2 Proz. der Lohnsumme geschätzt. Um diesen Prozentsatz würde das Bauen verteuert werden[1].

Mit Hinsicht darauf, daß von der Notwendigkeit einer Feriengewährung im Baugewerbe nicht die Rede sein kann und die Ferienbezahlung daher nichts weiter als eine versteckte, nicht zahlenmäßig auf dem Papier stehende, laufende Lohnerhöhung ist, stellt sich eine Feriengewährung im Baugewerbe nicht nur als eine privatwirtschaftliche, sondern auch als eine volkswirtschaftliche Belastung dar, denn die Verkürzung der Bausaison durch die Ferien als auch die Verteuerung des Wohnungsbaues ist schließlich nichts anderes als eine Verschärfung der Wohnungsnot.

XIII. Kapitel: Reichstarifvertragliche, bezirkstarifvertragliche oder örtlich-tarifvertragliche Regelung?

Bei der Behandlung dieser Frage geht man von der Erwägung aus, ob man nicht gerechter in der Bemessung der Feriendauer für die Arbeitnehmer verfahren könne, wenn je nach den örtlichen Verhältnissen die tarifvertragliche Gestaltung der Ferienverhältnisse berücksichtigt würde.

In einer juristischen Dissertation wird gesagt: „Das aufregende Leben und Treiben der Großstadt greift bekanntermaßen das Nervensystem und ganz besonders das der Großstadtmenschen sehr an. Die Erholungsstätten und -gelegenheiten, die dort zur Verfügung stehen, können trotz aller fürsorglichen Bestrebungen und des besten Willens von Stadt-, Gemeinde- und Privatunternehmungen einen wesentlichen Einfluß auf das Allgemeinbefinden nicht ausüben, da es infolge der zahlreichen Fabriken an der ersten Voraussetzung zur Wiederherstellung einer angegriffenen

[1] O. Liebich: a. a. O., S. 111.

Gesundheit, der frischen, reinen Luft mangelt. Im Gegensatz hierzu spielt sich in der Kleinstadt das Leben an und für sich gemütlicher und beschaulicher ab. Es gibt keine klingelnden Straßenbahnen und die Unzahl ratternder Autos, und die wenigen Fabriken wirken nicht so gewaltig auf die Beschaffenheit der Luft ein, um den menschlichen Organismus ungünstig beeinflussen zu können. Zudem ist den Bewohnern der Kleinstadt fast immer Gelegenheit gegeben, sich ohne irgendwelche finanzielle Kosten in den in nächster Umgebung gelegenen Wäldern zu erholen.

Von diesem objektiven Standpunkt aus betrachtet, stellt es sich also direkt als unbillig dar, wenn der Arbeiter in einer kleinen Fabrik in einer Stadt mit 20 000 oder 30 000 Einwohnern einen ebenso langen Urlaub erhalten soll wie der irgendeines gewaltigen Betriebes. In verschiedenen Reichstarifverträgen ist — fast möchten wir sagen: leider — der Urlaub dergestalt einheitlich für das ganze Reich ohne Rücksicht auf oben erwähnte Gesichtspunkte festgelegt"[1].

Zur Ergänzung sei noch hinzugefügt: nicht nur eine reichstarifvertragliche Ferienregelung hindert eine nach hygienischen Gesichtspunkten gerechte Bemessung der Feriendauer, sondern auch eine bezirkstarifvertragliche. Wollte man bei der Bemessung der Feriendauer nur nach hygienischen Gesichtspunkten vorgehen, dann würde sich wahrscheinlich eine örtlich-tarifvertragliche Ferienregelung als die zweckmäßigste erweisen, denn bei dieser wäre die beste Möglichkeit gegeben, je nach den örtlich vorhandenen Verhältnissen in der Bemessung der Feriendauer zu differenzieren.

Ein örtlich-tariflich verschieden bemessene Feriendauer ist aber aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich. Privatwirtschaftlich würde diese Differenzierung in der Feriendauer zugleich eine Differenzierung in der finanziellen Belastung für die einzelnen Unternehmen eines Industriezweiges bedeuten. Im vorigen Kapitel ist gezeigt worden, daß es den verschiedenen Unternehmen eines Industriezweiges nur bei ein und derselben tarifvertraglichen Regelung des Ferienproblems möglich ist, die durch die Feriengewährung entstehenden Kosten auf die Konsumenten abzuwälzen, ohne ein Billigerarbeiten von Konkurrenzunternehmen befürchten zu müssen. Eine örtlich verschiedene Ferienregelung würde aber genau das Gegenteil bewirken. Wie erinnerlich, legte man bei Einführung der Ferien in der Eisen- und Stahlindustrie arbeitgeberseits großes Gewicht darauf, die Ferienfrage einheitlich sogar mit anderen Industriezweigen, wenn nicht überhaupt auf internationaler Grundlage zu regeln, um nicht die Wettbewerbsfähigkeit eines Industriezweiges zum Vorteil der anderen Industriezweige bzw. eines fremden Landes zu beschränken.

Zudem würde eine Bemessung der Feriendauer je nach den örtlichen Bedürfnissen eine dauernde Beunruhigung durch das

[1] Tischer: Der Urlaub im Arbeitsvertrag, S. 16.

Bestreben der Gewerkschaften hervorrufen, die für die Arbeiter ungünstige Urlaubsdauer der günstigen längeren anzugleichen. Wir haben gesehen, wie die tarifvertraglichen Ferienbestimmungen für den Arbeiter der privatindustriellen Betriebe und der öffentlichen Betriebe in einem gewissen Zusammenhang stehen und sich infolge der Gewerkschaftspolitik gegenseitig beeinflussen. Eine noch größere Beeinflussung würde bei einer örtlich-tariflich verschiedenen Feriendauer zu bemerken sein.

Eine derartige Regelung des Ferienproblems erscheint deshalb praktisch nur schwer durchführbar und von unerwünschten Folgen für die Konkurrenzfähigkeit der einzelnen Unternehmen eines Industriezweiges begleitet.

Schluß.

Die kritische Würdigung des Ferienproblems hat dargetan, daß die Wirkung der Ferien für die Wiederherstellung der physischen und psychischen Kraft des Arbeiters von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist, daß die Ferieninstitution ferner unter gewissen Umständen belebend und erneuernd auf das Familienleben wirkt und für das kulturelle Niveau in der Arbeiterschaft von günstigem Einfluß sein kann, abgesehen von den Sekundärwirkungen der Ferien. Besonders notwendig erschien uns eine ausreichende Ferienerteilung für den jugendlichen Arbeiter angesichts seiner durch die unglücklichen Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse bedrohten Schaffenskraft und des Entwicklungsstadiums, in der Jugendliche sich befinden.

Demgegenüber stehen die mannigfachen schweren wirtschaftlichen Auswirkungen der Ferien, welche sich bei einer längeren Feriengewährung an den jugendlichen Arbeiter besonders bemerkbar machen würden.

Es wäre durchaus falsch, wollte man unter Mißachtung der individuellen und sozialen Interessen einseitig nur die wirtschaftlichen Auswirkungen vom Rentabilitätsstandpunkt der Privatwirtschaft sehen, vielmehr ist in gerechter Abwägung beider Interessenrichtungen der Weg zu finden, der, volkswirtschaftlich gesehen, der gangbarste ist.

Bei dem Aufsuchen dieses Weges ist immer daran zu denken, daß wir uns heute in einer schwer bedrängten wirtschaftlichen Lage befinden: „Wir stehen im Zeichen des verlorenen Krieges. Das deutsche Volk und damit die deutsche Industrie hat 26 Proz. der Kohlenerzeugung, 75 Proz. seiner Eisenerze verloren, 90 Proz. der Handelsflotte mußten den Feinden ausgeliefert werden, 100 Proz. unserer Kolonien wurden uns genommen... Darüber hinaus müssen wir bei all diesen Verlusten es fertig bringen, in dem zerstückelten, relativ klein gewordenen Vaterland für Millionen und Abermillionen Brot und Arbeit zu schaffen. Eine feindliche Welt ringsum richtet ihre Zollmauern auf. Wir sind daran gehalten, riesengroße Reparationsschulden zu zahlen. Schließlich dürfen wir nicht vergessen, daß das Geld, welches augenblicklich in unserer Wirtschaft rollt, vielfach amerika-

nisches Geld ist, für das neben den Reparationskosten noch eine Verzinsung von 10—15 Proz. aufgebracht werden muß"[1].

Sozialreformerische Forderungen sind für eine Volkswirtschaft nur insoweit nützlich und realisierbar, als ihre Verwirklichung im Bereich der wirtschaftlichen Möglichkeiten liegt. Unter Berücksichtigung der Verarmung der deutschen Volkswirtschaft und der Notwendigkeit, mit Aufbietung aller Kräfte die Wiedergesundung der deutschen Wirtschaft zu fördern, können wir folgendes feststellen:

1. Eine tarifvertragliche Ausgestaltung der Ferieneinrichtung für den volljährigen industriellen Lohnarbeiter läßt sich zur Zeit nur dann rechtfertigen, wenn die durch Mehrurlaub verlorenen Arbeitsstunden durch Mehrarbeit wieder eingebracht werden.
2. Die produktionstechnische Belastung der bestehenden tarifvertraglichen Feriengewährung an den industriellen Lohnarbeiter muß abgeschwächt werden durch gleichmäßige Verteilung der Feriengewährungen über das ganze Jahr hin.
3. Für Saisonarbeiter können Ferien nicht gewährt werden, da einerseits der Beweis für die Notwendigkeit einer Ferienerteilung nur schwer zu führen ist, andererseits die praktische Durchführung auf große Hindernisse wirtschaftlicher Art stößt.
4. Eine 3tägige jährliche Ferienerteilung an den jugendlichen Arbeiter ist nicht ausreichend. Die von den Vereinigten Jugendverbänden geforderte zwei- bis dreiwöchige Feriengewährung ist wegen der Schwierigkeiten, die einer Realisierung der Forderung wirtschaftlicherseits entgegenstehen, nicht durchführbar. Einen Ausweg bietet die Erhöhung der Jugendlichenferien um 3 weitere Tage, da sich durch eine 6tägige Feriengewährung bei zweckmäßiger Anwendung der Freizeit in physischer wie psychischer Beziehung gute Erfolge erzielen lassen und diese Feriendauer auch für die deutsche Wirtschaft tragbar sein dürfte.

---

[1] Arnhold: a. a. O., S. 1.

Lebenslauf.

Am 20. April 1901 wurde ich als Sohn des Lehrers August Vogelsang und seiner Frau Adele, geb. Pook, in Minden i. W. geboren. Ich gehöre der evangelischen Konfession an und besitze die preußische Staatsangehörigkeit. Am 15. Februar 1921 erwarb ich das Reifezeugnis des Gymnasiums zu Minden i. W. Nach zweijähriger kaufmännisch-praktischer Tätigkeit bei der Eisenwerk Weserhütte Aktiengesellschaft in Bad Oeynhausen i. W. bezog ich im Wintersemester 1922/23 die Universität in Göttingen, an der ich 4 Semester das volkswirtschaftliche Studium betrieb, um dieses im Wintersemester 1924/25 an der Universität in Münster i. W. fortzusetzen. Am 25. Februar 1926 unterzog ich mich dortselbst der volkswirtschaftlichen Diplomprüfung und bestand am 28. Juli 1927 ebenfalls dort die mündliche Doktorprüfung.

Buchdruckerei E. Bechstein, Inh. Wilh. Hinckel, Wertheim a. M.
1927